

**PENGARUH OPTIMISME TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN *INFORMATION AND
TECHNOLOGY* (IT) DI PT. X**



**Oleh:
RADEN AXEL MARSA
1125110516
Psikologi**

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
JULI 2015**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

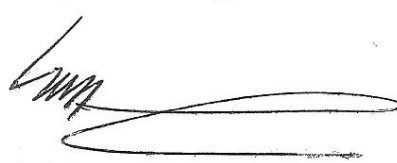
Judul Skripsi : Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan *Information and Technology* (IT) di PT. X.
Nama Mahasiswa : Raden Axel Marsa
No. Registrasi : 1125110516
Program Studi : Psikologi
Tanggal Lulus : 29 Juli 2015

Pembimbing I




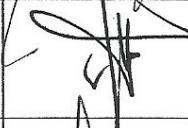

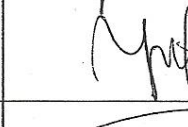

Herwindo Haribowo, Ph.D
NIP. 195410081981031003

Pembimbing II



Prof. Dr. Suparno Eko Widodo
NIP. 195311101979031004

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)		13 Agustus 2015
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)		13 Agustus 2015
Gumgum Gumelar, M.Si (Ketua Penguji)		27 Juli 2015
Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi (Anggota)		27 Juli 2015
Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd (Anggota)		27 Juli 2015

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Raden Axel Marsa
No. Registrasi : 1125110516
Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Information and Technology* (IT) di PT. X**” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan

Raden Axel Marsa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raden Axel Marsa

NPM : 1125110516

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada program studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive royalty-free right*)** atas karya yang ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Information and Technology* (IT) di PT. X”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 1 Juli 2015

Yang menyatakan

Raden Axel Marsa

PENGARUH OPTIMISME TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
INFORMATION AND TECHNOLOGY (IT) DI PT. X
(2015)

RADEN AXEL MARSA

ABSTRAK

Penelitian ini mencari pengaruh dari optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengajukan sebuah hipotesis alternatif yaitu optimisme memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk mengukur optimisme dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini merupakan karyawan *Information and Technology* (IT) yang bekerja di PT X. yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja ($\text{Sig} = 0,00 < 0,05$) secara positif. Berdasarkan analisis regresi linear yang telah dilakukan, terbukti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi optimisme sebesar 22,7% ($R \text{ square} = 0,227$) dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hipotesis alternatif penelitian ini terbukti, yaitu terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT.X.

Kata kunci: Optimisme, kepuasan kerja, karyawan

**THE EFFECT OF OPTIMISM TOWARDS INFORMATION AND
TECHNOLOGY EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION IN PT. X**
(2015)

RADEN AXEL MARSA

ABSTRACT

This research studies the impact of optimism towards job satisfaction of employee. The alternative hypothesis for this research is optimism can affect job satisfaction. This research is a quantitative research which uses questionnaire as research instrument to measure employee's optimism and job satisfaction. The population and sample of this research consisted of 50 people working as Information and Technology (IT) employee at X company. This research shows that there is a positive effect of optimism towards job satisfaction ($p \text{ value} = 0,00 < 0,05$). According to linear regression analysis conducted on this research, job satisfaction was proved to be affected by optimism by 22,7% ($R \text{ square} = 0,227$), while the rest was another factors beside optimism that affect job satisfaction. The alternative hypothesis of this research was proved to be true, as there is an effect of optimism towards job satisfaction.

Keywords: Optimism, job satisfaction, employee

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Look, if you had, one shot – or one opportunity,

to seize everything you ever wanted,

one moment,

would you capture it?

or just let it slip?”

~Eminem, Lose Yourself

For My Beloved Family and Best Friends

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis mampu menyusun, mengerjakan, dan menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada beberapa pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

- Pihak Fakultas dan Jurusan, dan Ketua Jurusan Psikologi yaitu Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi yang telah mengabdikan waktunya untuk menerima karya ini.
- Bapak Herwindo Haribowo Ph.D selaku Dosen Pembimbing 1, yang telah mengarahkan penulis untuk menyelesaikan karya ini. Terima kasih atas bimbingan, saran, dan arahan yang telah bapak berikan, semoga perbuatan bapak dibalas oleh Allah SWT.
- Bapak Prof. Suparno Eko Widodo selaku Dosen Pembimbing 2, yang juga telah mengarahkan penulis dalam menyelesaikan karya ini. Terima kasih atas bimbingan, saran, dan arahan yang telah bapak berikan, semoga perbuatan bapak dibalas oleh Allah SWT.
- Staff administrasi dan Tata Usaha yang telah melayani penulis selama pengerjaan karya ini.
- PT. X, organisasi tempat penulis melakukan penelitian. Terima kasih atas waktu dan kesediannya.

- Segenap responden yang telah menyediakan data bagi penulis, semoga kalian diberi kelancaran atas setiap masalah yang dihadapi.
- Papa dan Ibu. Dua manusia luar biasa yang selalu membantu dan mendukung penulis, bahkan ketika penulis berada dalam keadaan yang sempat terpuruk karena banyaknya cobaan dan ujian, serta telah membantu langsung penyelesaian karya ilmiah ini. Penulis tidak akan pernah bisa membalas jasa kalian, tapi satu hal yang pasti – penulis bangga telah menjadi bagian dari hidup kalian, dan penulis berjanji akan terus berusaha, sampai akhir hayat, menjadi insan yang dapat terus kalian banggakan. Semoga kalian diberi umur panjang oleh Allah SWT, dan penulis dapat membuktikan bahwa penulis merupakan putra yang berbakti kepada kalian.
- Rio Suryawan Praga, teman baik dan salah satu teman paling loyal yang pernah penulis miliki. Terima kasih atas jasmu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ini. Semoga urusanmu dimudahkan, dan penulis siap membantu sebagai balas budi seandainya bantuan penulis dibutuhkan suatu hari nanti.
- “PENGHUNI BULAK RANTAI.” Terima kasih berkat kemajuan kalian dalam membuat skripsi yang membuat penulis iri akan pesatnya proses skripsi kalian, dan mendorong penulis untuk menyelesaikan karya ini secepatnya. Terima kasih juga khususnya kepada Abdullaah Al-Kholifi, yang telah mengajarkan penulis proses statistika yang diperlukan untuk menyelesaikan karya ini.
- Adik penulis, yang siap membantu penulis dalam penyelesaian karya ini dalam menghadapi banyaknya hambatan teknis

seperti *touchpad* laptop yang mati, *flash disk* yang terkena virus, dan sebagainya.

- Teman-teman satu bimbingan skripsi, yang saling mendukung dalam proses pembuatan karya ini.
- Teman-teman rekan seperjuangan dari kelas Reguler 2011, semoga urusan kalian dalam mengerjakan skripsi dan mengikuti sidang dimudahkan, serta pintu kemudahan dibuka lebar-lebar juga untuk urusan lainnya.
- Pihak-pihak lainnya yang juga telah mendukung penyelesaian karya ini.

Akhir kata, penulis ingin berterima kasih pula terhadap diri penulis sendiri, yang tetap bertahan dan menyelesaikan tugas-tugas hingga akhir. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membacanya, mulai dari akademisi hingga khalayak umum, serta bermanfaat bagi diri penulis sendiri sebagai bahan pembelajaran dan pembenahan diri.

Jakarta, 1 Juli 2015

Peneliti

Raden Axel Marsa

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing.....	ii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Lembar Persetujuan Publikasi.....	iv
Abstrak.....	v
Lembar Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat teoretis.....	8
1.6.2 Manfaat praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.2 Optimisme.....	16
2.3 Hubungan Optimisme Dengan Kepuasan Kerja.....	19
2.4 Kerangka Konseptual.....	22
2.5 Hipotesis.....	23
2.6 Hasil Penelitian yang Relevan.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tipe Penelitian.....	26
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	26
3.2.1 Definisi konseptual.....	26
3.2.2 Definisi operasional.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1 Instrumen optimisme dan kepuasan kerja.....	29
3.4.2 Tujuan pembuatan instrumen.....	39
3.4.3 Populasi dan sampel penelitian.....	39
3.4.4 Modifikasi instrumen.....	40

3.4.4.1 Validitas instrumen	40
3.4.4.2 Reliabilitas instrumen.....	41
3.4.5 Terjemahan.....	43
3.5 Analisis Data.....	43
3.5.1 Analisis statistik.....	44
3.5.2 Perumusan hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran responden penelitian.....	46
4.1.1 Data demografi responden.....	46
4.1.1.1 Jenis kelamin.....	46
4.1.1.2 Jabatan.....	47
4.1.1.3 Usia responden.....	48
4.2 Prosedur Penelitian.....	49
4.2.1. Persiapan penelitian.....	49
4.2.2 Pelaksanaan penelitian.....	50
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	51
4.3.1 Data optimisme.....	51
4.3.1.1 Kategorisasi skor optimisme.....	52
4.3.2 Data kepuasan kerja.....	54
4.3.2.1 Kategorisasi skor kepuasan kerja.....	54
4.3.3 Pengujian persyaratan analisis.....	55
4.3.3.1 Uji normalitas data.....	55
4.3.3.2 Pengujian hipotesis penelitian.....	56
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Implikasi.....	62
5.3 Saran.....	63
5.3.1 Saran akademik.....	63
5.3.2 Saran terhadap perusahaan.....	63
Daftar Pustaka.....	65
Lampiran.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Dimensi dan distribusi aitem optimisme.....	30
Tabel 3.2 Penulisan aitem optimisme.....	31
Tabel 3.3 Dimensi dan distribusi aitem kepuasan kerja.....	33
Tabel 3.4 Penulisan aitem kepuasan kerja.....	34
Tabel 3.5 Koefisien reliabilitas instrumen yang telah dimodifikasi setelah dilakukannya uji coba.....	42
Tabel 3.6 Kaidah reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford.....	43
Tabel 4.1 Kategorisasi responden berdasarkan usia responden.....	48
Tabel 4.2 Data deskriptif usia responden	48
Tabel 4.3 Kategorisasi responden berdasarkan lama bekerja.....	49
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi variabel optimisme.....	52
Tabel 4.5 Kategorisasi skor variabel optimisme.....	53
Tabel 4.6 Data deskriptif variabel kepuasan kerja.....	54
Tabel 4.7 Kategorisasi skor kepuasan kerja.....	55
Tabel 4.8 Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov.....	56
Tabel 4.9 Tabel ANOVA (<i>Analysis of Variance</i>).....	57
Tabel 4.10 Tabel <i>Model Summary</i> pada analisis regresi.linear.....	58
Tabel 4.11 Koefisien regresi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik persebaran responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Gambar 4.2 Grafik persebaran responden berdasarkan pangkat/jabatan responden.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Final.....	69
Lampiran 2. Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem Tiap Dimensi.....	74
Lampiran 3. Korelasi Antar Dimensi Instrumen.....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Antar Dimensi.....	90
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Skala.....	92
Lampiran 6. Deskripsi Data Demografi.....	94
Lampiran 7. Sebaran Data.....	95
Lampiran 8. Kategorisasi Skor.....	99
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas.....	100
Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas.....	101
Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Linear.....	102
Lampiran 12. Riwayat Hidup.....	104
Lampiran 13. Surat Izin Melakukan Penelitian.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara dengan kegiatan pembangunan yang terus berkembang, sebagai tuntutan dari globalisasi. Organisasi industri di Indonesia merupakan salah satu dari berbagai bidang yang menunjang pembangunan di Indonesia. Agar organisasi industri memberi andil maksimal dalam pembangunan negara, organisasi tersebut perlu turut berkembang. Berbagai kebijakan dapat dibuat oleh organisasi untuk menunjang keberlangsungan dan kemajuan organisasi tersebut, termasuk kebijakan terhadap karyawan sebagai anggota organisasi, yang berperan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat memiliki sumber daya lainnya seperti fasilitas, mesin atau sumber daya-sumber daya lainnya, namun sumber daya manusia tetap menjadi sumber daya utama yang menggerakkan sebuah organisasi.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan, kecuali ada ketentuan lain berdasarkan undang-undang. Pendirian BUMN memiliki landasan hukum yaitu Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 pasal 33 ayat 2 yang menyatakan bahwa cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. Penelitian ini kemudian dilaksanakan di PT. X., sebuah BUMN yang bergerak di bidang perbankan. PT. X. sebagai BUMN sekaligus organisasi milik negara merupakan organisasi penting yang membantu pembangunan negara.

Sumber daya manusia merupakan tiang pancang bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah sekumpulan individual yang berperan sebagai kekuatan kerja (*workforce*) sebuah organisasi. Karyawan (*employee*) merupakan bagian dari sumber daya manusia, yang didefinisikan Black (1979) sebagai orang yang melayani orang lain yang berada dibawah kontrak kerja baik lisan maupun tulisan, dimana pemberi kerja (*employer*) memiliki kuasa atau hak untuk mengendalikan orang tersebut akan bagaimana sebuah pekerjaan harus dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan tiang pancang bagi sebuah organisasi, maka sumber daya manusia yang berkualitas baik akan menunjang kinerja organisasi. Karyawan, sebagaimana layaknya manusia, adalah individu yang berbeda satu sama lain. Karyawan dapat memiliki persepsi yang berbeda mengenai pekerjaan yang ditekuninya. Bagaimana karyawan memandang pekerjaannya adalah gambaran singkat dari kepuasan kerja. Menurut Gohel (2012, dalam Kaplan & Bickes, 2013) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan mereka dan kondisi kerja mereka. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai kerja (Wagner III & Hollenbeck, 1995; dalam Dhania, 2010).

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya. Karyawan juga menjadi tidak dapat diandalkan, mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kussriyanto, 1991; dalam Arishanti, 2007). Sebuah organisasi akan mengalami kesulitan dalam berkembang apabila kondisi kepuasan kerja karyawannya berada dalam tingkat yang rendah. Berdasarkan definisi dan pernyataan yang telah dipaparkan, kepuasan kerja pada karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah organisasi.

Sebuah tesis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja pada dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar telah dilakukan oleh Parwita (2013). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Salim (2013), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Dua penelitian ini memperkuat pernyataan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dimana karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan terus berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja, sehingga dengan kata lain organisasi tersebut dapat berkembang dengan lebih baik.

Fenomena ini menjadi salah satu alasan utama mengapa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting dalam mempertahankan sekaligus mengembangkan sebuah organisasi. Fred Luthans, seorang professor dari University of Nebraska sekaligus spesialis dalam perilaku organisasional (*organizational behavior*), telah mengaitkan Modal Psikologis (*Psychological Capital*) terhadap kepuasan kerja (Luthans dkk, 2007) dan kinerja individu sekaligus kinerja organisasional (Luthans dkk, 2004; Luthans dkk, 2007). Modal Psikologis adalah keadaan psikologis yang positif pada seseorang untuk berkembang yang ditandai dengan (1) adanya rasa percaya diri atau efikasi diri (*self-efficacy*) pada untuk menerapkan usaha dalam menghadapi tantangan; (2) adanya atribusi positif atau optimisme mengenai keberhasilan di waktu sekarang dan di masa mendatang; (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila perlu, mengarahkan jalan-jalan atau harapan dalam mencapai tujuan; dan (4) mampu bertahan dan bangkit kembali (memiliki resiliensi) saat berhadapan dengan masalah (Luthans dkk, 2007). Keterkaitan modal psikologis terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan pada beberapa penelitian yang dilakukan berbagai ahli mengenai modal psikologis yang

terdiri dari empat subdimensi yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2007) membuktikan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis secara keseluruhan yang lebih terhadap kepuasan kerja daripada pengaruh keempat subdimensi modal psikologis secara individual. Berdasarkan temuan ini, penelitian yang dilakukan berusaha mencari pengaruh salah satu subdimensi modal psikologi, yaitu pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja. Alasan dipilihnya subdimensi optimisme dengan kaitannya terhadap kepuasan kerja adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan Bickes (2013). Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa dua dari empat subdimensi modal psikologis, yaitu optimisme dan resiliensi, memiliki keterkaitan yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bila dibandingkan dengan dua subdimensi lainnya, yaitu efikasi diri dan harapan.

Hubungan positif antara optimisme dengan kepuasan kerja pada penelitian tersebut disebabkan oleh determinasi karyawan dalam menghadapi berbagai kesulitan di tempat kerja, persistensi karyawan dalam mencapai target, serta adanya sikap yang positif dari para karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja mereka (Kaplan dan Bickes, 2013). Optimisme merupakan bagian dari *explanatory style* atau “gaya penjelasan”. *Explanatory style* merupakan penjelasan seseorang tentang mengapa suatu hal bisa terjadi. Setiap orang memiliki cara yang berbeda dalam menjelaskan sebab terjadinya sebuah peristiwa. Penelitian mengenai *explanatory style* dilakukan oleh Charles P. Martin-Krumm dkk (2003) dimana seseorang bisa saja memandang sebuah peristiwa buruk kejadiannya bersifat stabil seiring waktu (seseorang berpikir bahwa peristiwa buruk akan selalu terjadi), memiliki dampak yang luas (seseorang berpikir bahwa peristiwa buruk mempengaruhi semua hal yang ia lakukan), dan sifatnya internal atau berasal dari diri sendiri (seseorang berpikir bahwa dirinyalah penyebab terjadinya suatu peristiwa buruk); orang seperti ini memiliki *explanatory style* yang

pesimis. Orang seperti ini juga memandang bahwa peristiwa baik terjadi secara tidak stabil dan sifatnya spesifik.

Orang dengan pandangan terhadap peristiwa baik dan buruk yang berkebalikan dengan orang dengan *explanatory style* pesimis (memandang bahwa peristiwa buruk terjadi secara tidak stabil dan peristiwa baik sifatnya stabil, memiliki dampak yang luas, serta bersifat internal) merupakan seseorang dengan *explanatory style* yang optimis. Setiap individu merupakan organisasi yang unik yang selalu berbeda satu sama lain. Cara individu dalam menjelaskan terjadinya suatu peristiwa pun berbeda, sesuai dengan apa yang dipersepsikan masing-masing individu, seperti halnya dengan kepuasan kerja, yang merupakan persepsi individual terhadap pekerjaan yang dilakukannya, suasana kerjanya, dan sebagainya. Penelitian ini kemudian berasumsi bahwa optimisme pada seseorang dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kepuasan kerja.

Secara lebih rinci, penelitian yang dilakukan oleh Charles P. Martin-Krumm dkk (2003) melakukan sebuah penelitian tentang *explanatory style* atau “gaya penjelasan” dan ketahanan terkait kegagalan dalam olahraga (*sports failure*). *Explanatory style* dapat menunjukkan apakah seseorang memiliki sifat optimis atau pesimis, dilihat dari cara orang tersebut memandang peristiwa yang sifatnya baik dan peristiwa yang sifatnya buruk. Penelitian ini dilakukan terhadap 62 partisipan yang diminta untuk mengikuti ujian *dribbling* bola basket. Sebelum diadakan ujian *dribbling*, peneliti memberikan kuesioner terhadap para partisipan untuk mengetahui apakah seorang partisipan memiliki sifat optimis atau sifat pesimis. Setelah ujian *dribbling* dilakukan, peneliti berpura-pura bahwa mereka gagal ujian tersebut, dan perlu mengikuti ujian berikutnya. Hasilnya, partisipan dengan sifat optimis menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam ujian tersebut daripada partisipan dengan sifat pesimis.

Meskipun penelitian tersebut dilakukan terhadap siswa sekolah (Martin-Krumm, 2003), penelitian tersebut tetap menunjukkan bahwa

optimisme dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas secara positif. Mengingat produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, maka optimisme dapat memberi pengaruh pada proses berkembangnya perusahaan atau organisasi tersebut.

Berbagai penelitian yang telah disebutkan sebelumnya merupakan sebagian dari pengaruh optimisme terhadap hal-hal yang dapat menunjang kepuasan kerja. Menurut Cetin (2011) optimisme didefinisikan sebagai keadaan pada seseorang yang berorientasi pada tujuan ketika sebuah hasil memiliki nilai yang tinggi. Seligman (1998, dalam Cetin, 2011) mendefinisikan optimisme sebagai gaya atribusi yang menjelaskan sebuah peristiwa, baik peristiwa positif maupun peristiwa negatif, berdasarkan sudut pandang seseorang. Orang yang optimis memandang peristiwa negatif sebagai sesuatu yang bersifat eksternal, sementara, dan bersifat situasional; sementara orang yang pesimis memandang peristiwa negatif sebagai sesuatu yang bersifat internal, konstan, dan umum.

Rauf (2010) menyatakan bahwa optimisme telah dipandang sebagai sebuah pelopor bagi kapasitas sumber daya psikologis lainnya. Stein dan Book (2001, dalam Rauf, 2010) memandang pendekatan optimis sebagai hal penting untuk meningkatkan resiliensi, yaitu kemampuan seseorang untuk terus bangkit dalam menjalani perjuangan. Penelitian yang dilakukan Kaplan dan Bickes (2013) terhadap karyawan hotel bintang lima di Nevsehir, Turki juga mengemukakan bahwa tingkat modal psikologis dan kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Karyawan menjadi mampu dan berkemauan (*willing*) untuk mengerahkan usaha yang besar bagi organisasi tempat mereka bekerja, dan hasil dari usaha ini berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Kontribusi ini kemudian memudahkan organisasi untuk dapat berkembang.

Karena kepuasan kerja adalah bagaimana persepsi pribadi pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, dan sifat-sifat ini berbeda pada setiap

orang seperti halnya optimisme, penelitian ini berasumsi bahwa optimisme pada seseorang dapat membantu orang tersebut memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja orang tersebut, sehingga modal psikologis dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan asumsi yang telah dikemukakan serta hasil dari penelitian terdahulu, penelitian ini kemudian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Jika terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan, apakah pengaruhnya signifikan?

1.3 Pembatasan Masalah

Masalah pada penelitian ini dibatasi menjadi penelitian pada pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sebuah instansi milik pemerintah Republik Indonesia. Instansi tersebut adalah PT. X, sebuah BUMN yang bergerak di bidang perbankan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat berlaku sebagai sumbangan bagi ilmu psikologi di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berlaku sebagai informasi tambahan bagi anggota organisasi industri di Indonesia terkait optimisme atau kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga sebagai informasi bagi khalayak umum yang tertarik dengan ilmu psikologi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi organisasi industri di Indonesia selaku penyelenggara kerja bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi terkait optimisme atau kepuasan kerja yang dapat dijadikan acuan dalam membuat dan menerapkan kebijakan organisasi, khususnya kebijakan yang berkaitan langsung dengan karyawan. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pembelajaran dan perbaikan untuk penelitian-penelitian di waktu mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Celik (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi secara umum dari sikap positif pekerja yang dibangun terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif dari karyawan atau pekerja terhadap lingkungan secara keseluruhan sebagai hasil dari pengalaman mereka terhadap lingkungan tersebut adalah kepuasan kerja. Islam dkk (2012, dalam Kaplan dan Bickes, 2013) mengemukakan beberapa poin mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif yang bersifat subjektif yang berhubungan dengan impresi atau pandangan dari karyawan yang mengarahkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, namun dapat diamati melalui perilaku karyawan. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai tingkat dimana hasil kerja mencapai ekspektasi. Kepuasan kerja terjadi saat karyawan mencoba untuk meraih imbalan (*reward*) dalam pekerjaan atau mencoba melampaui pencapaian atau prestasi mereka. Kepuasan kerja meliputi banyak objek-objek sikap (*attitudinal objects*) yang terhubung satu sama lain.

Variabel organisasional berpengaruh dalam menentukan formasi kepuasan kerja (Cetin dan Basim, 2011). Variabel organisasional ini meliputi kondisi kerja, upah, imbalan finansial, hubungan dengan rekan kerja, bentuk pemerintahan dalam pekerjaan, struktur pekerjaan, kesempatan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), dan ambiguitas peran. Kepuasan kerja dapat diukur sebagai kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pengawasan atau supervisi, dan kepuasan terhadap kerja itu

sendiri, serta kepuasan kerja dapat diukur sebagai tingkat kepuasan yang menyeluruh. Pengukuran kepuasan kerja yang menyeluruh biasanya menggunakan persepsi atau pandangan umum dari karyawan atau responden akan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka (Mulki et al, 2006: 20, dalam Kaplan dan Bickes, 2013). Penelitian ini menggunakan pengukuran kepuasan kerja secara keseluruhan.

Luthans (1989) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang penting terhadap kepuasan kerja: Pertama, kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional terhadap situasi kerja. Respons ini tidak dapat dilihat, hanya dapat disimpulkan. Kedua, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh bagaimana hasil kerja mencapai atau melampaui target atau ekspektasi. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras dibandingkan orang di departemen lainnya dalam organisasi tersebut namun mereka menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka mungkin memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka, terhadap atasan dan rekan kerja. Sebaliknya, jika mereka mendapatkan perlakuan baik dan mendapatkan imbalan secara merata, maka mereka mungkin akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Ketiga, kepuasan kerja mewakili sikap-sikap yang saling terkait.

Smith, Kendall, dan Hulin (dalam Luthans, 1989) menyatakan bahwa sebuah pekerjaan memiliki lima dimensi yang direspon oleh karyawan secara afektif. Kelima dimensi ini adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan menerima sebuah tanggung jawab bagi setiap individu.
2. Upah, yaitu jumlah upah atau balas jasa finansial yang diterima pekerja dan bagaimana upah tersebut dianggap adil bagi satu sama lain dalam perusahaan atau organisasi.
3. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan untuk naik jabatan dalam hirarki perusahaan atau organisasi.

4. Supervisi atau pengawasan, yaitu kemampuan pekerja superior dalam menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, yaitu tingkat dimana sesama pekerja cakap secara teknis dan suportif secara sosial.

Luthans (1989, 2005) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upah. Upah merupakan faktor signifikan dalam kepuasan kerja. Uang, sebagai bentuk upah, tidak hanya membantu orang-orang memenuhi kebutuhan dasar mereka. Uang juga merupakan instrumen penting dalam memenuhi kebutuhan tingkat atas. Karyawan atau pekerja seringkali melihat upah sebagai cerminan bagaimana pihak manajemen perusahaan atau organisasi memandang kontribusi mereka. Demikian juga dengan tunjangan, meskipun tunjangan memiliki pengaruh yang tidak lebih besar terhadap kepuasan kerja dibanding upah.
2. Pekerjaan itu sendiri. Konten dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Luthans mengatakan bahwa penelitian mengenai desain kerja (*Job design*) menunjukkan bahwa umpan balik (*feedback*) dalam pekerjaan dan otonomi dalam bekerja merupakan dua dari beberapa faktor motivasional yang penting terkait dengan pekerjaan. Luthans (2005) juga menambahkan bahwa terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa karakteristik dan kompleksitas kerja merupakan perantara dalam hubungan antara kepribadian seseorang dengan kepuasan kerja, dan jika kebutuhan akan kreativitas karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan karyawan itu sendiri, maka karyawan tersebut cenderung akan merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, pekerjaan yang menarik serta menantang, dan adanya perkembangan karir (*career development*) merupakan aspek penting bagi karyawan, baik karyawan

yang berusia tua maupun karyawan yang berusia muda. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan kesempatan kerja yang setara.

3. Promosi. Kesempatan untuk mendapatkan promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Pekerja atau karyawan yang dipromosikan karena senioritas (berapa lama ia bekerja untuk perusahaannya) dapat memperoleh kepuasan kerja, namun mungkin tidak sepuas pekerja atau karyawan yang dipromosikan berdasarkan kinerjanya. Luthans (2005) juga menambahkan bahwa sebuah promosi yang memberikan kenaikan gaji sebesar 10 persen biasanya tidak memberikan kepuasan yang setara dengan promosi yang memberikan kenaikan gaji sebesar 20 persen. Hal ini, menurut Luthans, mungkin dapat menjelaskan mengapa promosi di tingkat eksekutif pada sebuah organisasi lebih memberikan kepuasan daripada promosi yang terjadi pada tingkat rendah di organisasi tersebut. Selain itu, Luthans juga menambahkan bahwa beberapa tahun terakhir, dengan adanya pemerataan dalam organisasi dan strategi pemberdayaan di berbagai organisasi, promosi dalam konteks naiknya seorang pekerja dalam hirarki organisasi tidak terlalu tersedia seperti dahulu. Lingkungan kerja yang positif dan adanya kesempatan untuk tumbuh secara intelektual serta adanya kesempatan untuk memperluas kemampuan kerja menjadi hal penting bagi karyawan.
4. Supervisi atau pengawasan. Supervisi atau pengawasan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang cukup penting. Faktor ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Luthans (2005) mengatakan bahwa terdapat dua dimensi gaya kepemimpinan (*supervisory style*) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah gaya kepemimpinan yang terpusat pada karyawan (*employee-centeredness*). Gaya kepemimpinan terpusat pada karyawan diukur dengan sejauh mana seorang pimpinan kerja atau supervisor memiliki ketertarikan pribadi terhadap bawahannya serta peduli terhadap mereka. Hal ini biasanya

diwujudkan dengan bagaimana pimpinan atau supervisor tersebut memeriksa bagaimana kinerja karyawan bawahannya, menyediakan saran dan bantuan bagi mereka, serta berkomunikasi dengan mereka, baik secara pribadi maupun dalam ranah kerja. Luthans menambahkan bahwa di Amerika Serikat umumnya karyawan mengajukan komplain bahwa atasan atau supervisor mereka kurang memiliki faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya dalam gaya kepemimpinan terpusat pada karyawan. Selain itu, Luthans juga mengatakan bahwa terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama karyawan berhenti dari pekerjaannya adalah karena atasan atau supervisor mereka tidak peduli terhadap mereka.

Dimensi lainnya adalah partisipasi atau pengaruh (*participation* atau *influence*). Luthans (2005) mengatakan bahwa dimensi ini dapat digambarkan dengan bagaimana atasan melibatkan bawahannya dalam mengambil sebuah keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Sebuah iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan atau supervisor memiliki efek yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kelompok kerja. Sifat yang dimiliki sebuah kelompok kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kelompok kerja yang ramah dan kooperatif dapat bertindak sebagai dukungan dan sumber kenyamanan serta mampu menyediakan nasihat dan bantuan dapat membuat sebuah pekerjaan lebih dapat dinikmati, namun hal ini merupakan faktor yang tidak terlalu esensial terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kelompok kerja memiliki sifat yang berlawanan dari yang telah dipaparkan sebelumnya, hal ini dapat memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja.
6. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang baik, seperti tempat kerja yang bersih dan lingkungan yang menarik dapat membuat pekerja atau karyawan merasa lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebaliknya,

jika kondisi kerja tidak baik seperti udara yang panas di tempat kerja dan lingkungan yang berisik, maka pekerja atau karyawan dapat merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini serupa dengan faktor kelompok kerja, jika semua hal terasa baik, maka tidak ada masalah. Jika semua hal terasa tidak baik, maka akan ada masalah pada kepuasan kerja. Luthans (2005) menambahkan bahwa kebanyakan orang tidak terlalu memikirkan kondisi kerja pada sebuah organisasi, kecuali kondisi kerja tersebut benar-benar buruk. Ketika terdapat keluhan mengenai kondisi kerja, terkadang keluhan ini justru merupakan manifestasi dari permasalahan yang lain. Luthans memberi contoh mengenai hal ini, yaitu seorang manajer mungkin mengeluhkan ruang kerjanya yang kotor dan berantakan, yang tidak dibersihkan oleh petugas kebersihan malam, namun amarah dan keluhannya berseumber dari pertemuan dengan atasannya beberapa waktu lalu dimana ia mendapatkan penilaian kinerja yang buruk. Luthans mengatakan bahwa dalam tahun-tahun terakhir berbagai organisasi telah mencoba untuk mengembangkan kondisi kerja untuk lebih suportif dan tidak mengancam serta tidak mendiskriminasi karyawan. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup, dimana orang yang merasa puas akan hidupnya cenderung akan menemukan kepuasan pula dalam pekerjaannya (Luthans, 2005).

Luthans (2005) juga menyatakan bahwa apakah kepuasan kerja memberikan andil terhadap perusahaan secara positif merupakan hal yang masih dipersebatkan sampai sekarang. Luthans membagi beberapa aspek yang dipengaruhi kepuasna kerja dalam sebuah pekerjaan, seperti kinerja (*performance*), *turnover*, dan absenteisme (*absenteeism*). Terkait dengan masalah kinerja karyawan, Luthans mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, walaupun hubungan yang ada tidak sekuat hubungan antara misalnya salah satu

konstruk psikologis seperti efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kepuasan kerja. Luthans menyimpulkan bahwa terkait masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan, memang terdapat hubungan yang positif, walaupun tidak selalu membuktikan kebenaran pandangan bahwa “karyawan yang bahagia” adalah karyawan yang produktif.

Kepuasan kerja juga terbukti memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover* pada karyawan. Luthans menambahkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat tingkat *turnover* menjadi rendah. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang menentukan keluarnya seseorang dari pekerjaannya selain kepuasan kerja, seperti usia, masa kerja (*tenure*), dan komitmen organisasi. Ada pula orang yang beranggapan bahwa dirinya tidak dapat bekerja di tempat lain, sehingga mereka tetap bekerja di perusahaan atau organisasi yang sama, terlepas apakah mereka merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak. Faktor lainnya menurut Luthans adalah ekonomi. Jika keadaan ekonomi sedang baik, maka peningkatan *turnover* dapat terjadi karena orang-orang akan mencari kesempatan yang lebih menjanjikan di organisasi lainnya. Jika orang-orang tersebut merasa puas akan pekerjaannya, mereka mungkin tetap keluar dari pekerjaannya dan mengarah pada kesempatan yang lebih baik. Sebaliknya, jika pekerjaan sulit didapat dan terjadi perampingan perusahaan (*downsizing*) dengan pengurangan jumlah karyawan, serta terjadinya merger dan akuisisi, karyawan yang mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan tetap bekerja di tempat yang sama. Meskipun tidak adanya *turnover* tidak memberikan keuntungan bagi organisasi, namun tingkat *turnover* yang lebih rendah lebih diutamakan mengingat biaya pelatihan dan kendala pada organisasi yang dapat timbul akibat kurangnya kemampuan dan pengalaman pada karyawan baru.

Terkait hubungan kepausan kerja terhadap *absenteeism*, Luthans mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang lemah pada kepuasan kerja terhadap *absenteeism*. Seperti halnya dengan *turnover*, terdapat

beberapa faktor yang menentukan mengapa karyawan lebih memilih untuk tetap tinggal di rumah dan bolos kerja selain kepuasan kerja, misalnya tingkat kepercayaan seseorang terhadap penting atau tidak pentingnya pekerjaan mereka. Meskipun kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berujung pada rendahnya tingkat *absenteeism*, namun kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan naiknya tingkat *absenteeism*.

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi terkait pekerjaannya, yaitu upah, konten pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

2.2 Optimisme

Carver, Scheier dan Segerstorm (2010) menyatakan bahwa optimisme adalah variabel perbedaan individual yang merefleksikan bagaimana orang-orang memandang harapannya terhadap masa depan. *Optimists* atau orang yang optimis adalah orang yang berekspektasi bahwa hal-hal baik akan terjadi pada mereka. Baik orang yang optimis maupun orang yang pesimis memiliki cara yang berbeda dalam memandang hidup, dalam mengantisipasi hal baik dan mengantisipasi hal buruk, yang terhubung dengan proses dasar yang menentukan perilaku orang tersebut. Orang yang optimis dan pesimis memiliki perbedaan dalam cara mereka menghadapi masalah, dan menyesuaikan diri saat menghadapi masalah (Carver, Scheier & Segerstorm, 2010). Saat berhadapan dengan masalah, emosi yang dimiliki orang-orang beragam, mulai dari antusiasme dan kemauan (*willingness*) sampai kemarahan, kecemasan, dan depresi. Orang yang optimis mengharapkan hasil yang baik, bahkan ketika keadaan sulit baginya. Harapan ini menimbulkan emosi yang positif.

Serupa dengan pernyataan dari Carver, Scheier, dan Segerstorm; Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyatakan bahwa optimisme tergantung pada atribusi dan alasan yang digunakan seseorang dalam

menjelaskan mengapa suatu peristiwa bisa sampai terjadi. Seligman (2002, dalam Luthans dkk, 2004) menarik definisi optimisme berdasarkan teori atribusi (*attribution theory*) terkait dua dimensi gaya seseorang menjelaskan terjadinya peristiwa baik dan peristiwa buruk, yaitu permanensi (*permanence*) dan menyeluruh atau ketembusan (*pervasiveness*). Luthans dkk (2004) melanjutkan bahwa dari dimensi permanensi, orang yang optimis mengatakan bahwa peristiwa buruk sifatnya hanya sementara, dan orang yang pesimis mengatakan bahwa peristiwa buruk sifatnya permanen. Sebaliknya, dalam menjelaskan terjadinya peristiwa baik, orang yang optimis memiliki atribusi bahwa hal baik selalu terjadi (permanen), dan orang yang pesimis memiliki atribusi bahwa hal baik terjadi hanya sementara saja.

Jika dimensi permanensi berkaitan dengan waktu kejadian peristiwa baik dan buruk, maka dimensi menyeluruh berkaitan dengan “ruang” (*space*) terjadinya peristiwa tersebut. Dalam menjelaskan peristiwa buruk, orang yang optimis membuat atribusi yang spesifik (“Saya memiliki masalah dengan program komputer yang satu ini”), sementara orang yang pesimis memiliki atribusi yang universal atau menyeluruh (“Saya memang tidak mengerti menggunakan komputer”). Hal sebaliknya terjadi pada peristiwa baik, dimana orang yang optimis memiliki atribusi universal atau menyeluruh (“Saya memang sangat mengerti menggunakan komputer”) sementara orang yang pesimis memiliki atribusi yang spesifik (“Saya memang mengerti program yang satu ini”).

Seligman (dalam Luthans, 2005) memberi sebuah contoh gaya penjelasan pada orang yang optimis dan orang yang pesimis dalam menjelaskan peristiwa buruk yang terjadi pada mereka. Orang yang pesimis akan membuat atribusi yang internal (terjadinya peristiwa buruk merupakan kesalahannya sendiri); stabil (terjadinya peristiwa buruk merupakan tanda bahwa peristiwa buruk akan terus terjadi); dan global atau menyeluruh (peristiwa buruk tersebut akan mempengaruhi semua hal yang dikerjakan orang tersebut). Orang yang optimis akan membuat atribusi yang eksternal

(terjadinya peristiwa buruk tidak semata-mata disebabkan oleh dirinya, atau peristiwa buruk tersebut disebabkan oleh faktor selain dirinya); tidak stabil (terjadinya peristiwa buruk merupakan masalah yang sementara); dan spesifik (peristiwa buruk yang terjadi terbatas pada masalah yang bersangkutan saja).

Seligman (2008) menyatakan bahwa dalam menjelaskan optimisme, terdapat sebuah model yang disebut dengan model ABC. Model ABC merupakan sebuah skema yang diciptakan oleh Albert Ellis, yang merupakan singkatan dari *Adversity* (Kesulitan), *Belief* (Keyakinan), dan *Consequences* (Konsekuensi). Seligman mengatakan bahwa kesulitan bagi orang yang optimis merupakan awal dari bagian menantang yang mengarahkan mereka menuju kesuksesan. Keyakinan merupakan bagaimana seseorang menjelaskan kesulitan yang terjadi pada mereka; bagaimana seseorang menjelaskan mengapa suatu hal tidak berjalan dengan semestinya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, orang yang optimis akan menjelaskan bahwa kesulitan yang mereka alami merupakan awal menuju kesuksesan, sementara orang yang pesimis memberi penjelasan bahwa kesulitan merupakan titik akhir, dan orang yang pesimis cenderung menyerah saat menghadapi kesulitan tersebut. Konsekuensi adalah akibat yang muncul dari penjelasan seseorang mengenai kesulitan yang dialaminya. Seligman mengatakan bahwa jika seseorang memberi penjelasan yang permanen atau menetap dan pervasif atau menyeluruh (tidak spesifik) terhadap sebuah kesulitan, seperti “Ini kesalahan saya”, “Hal seperti ini akan selalu terjadi pada diri saya”, dan “Kesulitan ini akan mempengaruhi segala perbuatan yang saya lakukan”, orang tersebut bisa saja menyerah dalam menghadapi kesulitan terkait. Seligman juga menambahkan bahwa gaya penjelasan yang berbeda dalam menjelaskan kesulitan (tidak permanen dan bersifat spesifik) seperti “Kesulitan ini disebabkan oleh kendala di luar diri saya”, atau “Kesulitan ini hanya cobaan sementara” akan memberikan konsekuensi

berupa perbuatan dan perasaan yang membuat seseorang lebih kuat dan tidak mudah menyerah.

Luthans (2005) mengatakan bahwa optimisme pada seseorang memiliki karakteristik seperti kegigihan, pencapaian (*achievement*), dan kesehatan, serta pembuatan atribusi eksternal yang tidak permanen (tidak menetap atau tidak stabil) dan bersifat spesifik pada peristiwa buruk. Orang yang optimis juga merasa terkait dengan hasil positif seperti kesuksesan yang diraih dalam pekerjaan. Luthans juga menambahkan bahwa optimisme dapat menjadi kekuatan yang positif di tempat kerja. Sebagai contoh, orang yang optimis dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, lebih puas dan lebih bersemangat dengan pekerjaannya, memiliki cita-cita yang tinggi, mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan, membuat atribusi bahwa kegagalan merupakan hal sementara yang tidak disebabkan secara internal serta memandang hal tersebut sebagai hal unik yang terjadi sekali saja, dan cenderung merasa baik dan segar secara fisik dan mental.

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, maka optimisme dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang memberikan atribusi terhadap peristiwa baik dan buruk, baik atribusi yang menetap dan menyeluruh pada peristiwa baik dan buruk serta maupun atribusi yang sementara dan spesifik pada peristiwa baik dan buruk.

2.3 Hubungan Optimisme dengan Kepuasan Kerja

Menurut Goleman (dalam Rauf, 2010), konsep yang mendasari optimisme adalah efikasi diri dan kebahagiaan. Efikasi diri dan kebahagiaan dapat memberikan seseorang kepercayaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan berbagai tugas dan mencapai tujuannya. Individu yang optimis mampu mengantisipasi datangnya kesuksesan dan mampu melewati rintangan dalam pekerjaan, sekaligus memandang bahwa hambatan

hanyalah sebuah fitur sementara yang terjadi dalam sebuah situasi (Rauf, 2010).

Setiap orang memiliki kecenderungan afektif dan kecenderungan dalam bersikap yang berbeda. Persepsi karyawan mengenai kondisi organisasional dan pola perilaku karyawan berbeda satu sama lain. Optimisme, sebagai bagian dari modal psikologis, dapat mengungkapkan dan mengembangkan aspek-aspek positif yang kuat pada karyawan, dan sebagai trait personal yang berkontribusi terhadap efisiensi individual yang memainkan peran penting dalam proses-proses pada karyawan yang mengembangkan sebuah sikap tertentu terhadap pekerjaan mereka.

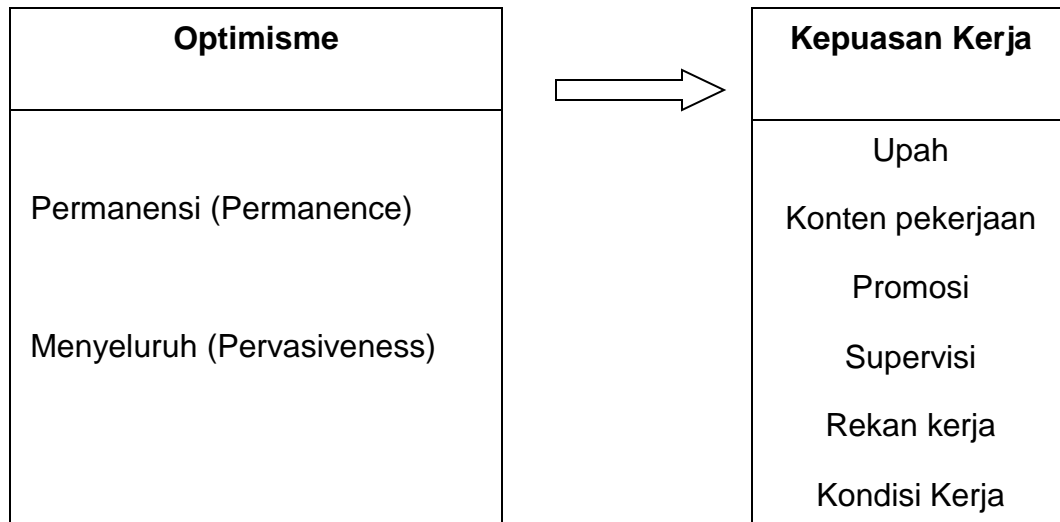
Optimisme merupakan bagaimana seseorang menjelaskan suatu peristiwa. Subbab 2.2 telah memaparkan dimensi penting dalam kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja seringkali ditentukan hasil kerja yang mencapai atau melampaui target atau ekspektasi. Saat pekerja atau karyawan dengan optimisme mencapai hasil kerja sesuai target (peristiwa baik) pekerja atau karyawan tersebut dapat mengatribusikannya sebagai peristiwa yang permanen atau peristiwa baik semacam itu akan terjadi, dan peristiwa tersebut sifatnya internal atau berkat kinerja dirinya sendiri. Atribusi ini dapat membantu pekerja atau karyawan mencapai kepuasan kerja yang baik dengan cara mempertahankan kinerja yang diyakininya akan mendatangkan pencapaian target di masa mendatang. Pekerjaan yang dimiliki pekerja atau karyawan tersebut kemudian menjadi tantangan bagi dirinya, dan pekerjaan yang menantang atau konten dari pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Karyawan yang optimis akan bereaksi dengan baik terhadap masa-masa sulit dalam pekerjaan. Industri organisasi yang terus berkembang seiring waktu akan memberi dampak seperti adanya perubahan-perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi, seperti perubahan teknologi yang semakin maju. Karyawan yang optimis dapat mengatribusikan perubahan sebagai suatu hal yang eksternal, sementara, dan suatu hal yang spesifik

serta tidak menyeluruh. Dalam menghadapi perubahan di dalam organisasi, karyawan yang optimis dapat memiliki ekspektasi yang positif mengenai masa depan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Karyawan dengan atribusi yang optimis mampu mengendalikan nasibnya sendiri. Pandangan optimis dalam memproses berbagai kejadian dalam organisasi ini kemudian dapat berujung pada hasil nyata yang positif juga. Hasil yang positif dalam pekerjaan dapat berujung pada atribusi lainnya, yaitu atribusi positif terhadap pekerjaan itu sendiri.

Smith, Kendall, dan Hulin (dalam Luthans, 1989) menyatakan bahwa sebuah pekerjaan memiliki dimensi-dimensi yang mewakili bagaimana orang-orang merespon secara afektif terhadap pekerjaan tersebut. Salah satu dimensi tersebut adalah promosi. Orang yang optimis akan memandang bahwa promosi yang diraihinya merupakan peristiwa baik yang datang sebagai akibat dari usahanya, bukan sekedar keberuntungan semata. Hal ini sesuai dengan prinsip menyeluruh atau ketembusan (*pervasiveness*), dimana orang tersebut mengatribusikan secara menyeluruh (promosi merupakan hasil dari usahanya) dan tidak mengatribusikan secara spesifik (promosi terjadi padanya karena orang tersebut sedang beruntung saja).

2.4 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan, optimisme merupakan bagaimana seseorang mengatribusikan peristiwa baik dan buruk. Orang yang optimis akan memberikan atribusi yang menetap dan menyeluruh pada peristiwa baik, dan memberikan atribusi yang sementara dan spesifik pada peristiwa baik. Segala peristiwa baik dan buruk yang terjadi dalam pekerjaan di organisasi atau perusahaan dapat menyangkut dimensi-dimensi terkait kepuasan kerja, yaitu upah, konten pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Orang akan memberikan atribusi pada peristiwa baik dan buruk yang terkait dengan dimensi tersebut, misalnya seseorang mengatribusikan bahwa naiknya gaji (upah) merupakan peristiwa baik yang terjadi berkat usahanya serta bersifat menyeluruh, dimana peristiwa tersebut akan mempengaruhi segala perbuatannya di masa mendatang (orang tersebut yakin bahwa dengan usahanya ia dapat memperoleh hal baik lainnya selain kenaikan gaji di masa mendatang). Artinya, gaya atribusi sebagai bagian dari optimisme dapat mempengaruhi dimensi-dimensi yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Mengacu pada latar belakang dan acuan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini mengajukan sebuah hipotesis alternatif (Ha).

Ha : Terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja pada karyawan IT PT X.

Ho : Tidak terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja pada karyawan IT PT X.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

2.6.1 *The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevsehir*

Penelitian yang dilakukan oleh Metin Kaplan dan Durdu M. Bickes (2013) menunjukkan bahwa dua subdimensi dari modal psikologis yaitu resiliensi dan optimisme berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel di Nevsehir, Turki. Penelitian tersebut meneliti pengaruh modal psikologis terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel berbintang lima di daerah Nevsehir, Turki (*The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevsehir*). Pada penelitian tersebut, Kaplan dan Bickes meneliti pengaruh empat subdimensi modal psikologis, yaitu efikasi diri, resiliensi, harapan, dan optimisme; terhadap kepuasan kerja karyawan hotel.

Kaplan dan Bickes melakukan pengambilan data dengan menggunakan Kuesioner Modal Psikologis (*Psychological Capital Questionnaires*) yang terdiri dari 24 item. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5, dimana 1 = sangat tidak setuju (*strongly disagree*) dan 5 = sangat setuju (*strongly agree*). Cronbach Alpha untuk setiap subdimensi tersebut masing-masing sebagai berikut: 0,79 untuk efikasi diri, 0,81 untuk harapan, 0,73 untuk resiliensi, dan 0,71 untuk

optimisme. Untuk mengukur kepausan kerja, Kaplan dan Bickes menggunakan Kuesioner Kepuasan Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*, disingkat MSQ) yang terdiri dari 20 item dan menggunakan skala Likert 1-5 seperti *Psychological Capital Questionnaire* (1 = sangat tidak setuju (*strongly disagree*) dan 5 = sangat setuju (*strongly agree*)). Kuesioner ini memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,88. Cronbach Alpha sebesar 0,70 dianggap mewakili reliabilitas yang cukup pada sebuah skala (Nunnally, 1978, dalam Kaplan dan Bickes, 2013)

Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 181 orang yang bekerja di berbagai hotel berbintang lima di Nevsehir. Sebanyak 31,5 persen dari jumlah sampel adalah partisipan wanita, dan sisanya (68,5 persen) adalah partisipan pria. Sebanyak 39,8 persen dari jumlah sampel adalah partisipan dengan usia 25 tahun dan ke bawah; 43,1 persen dari jumlah sampel adalah partisipan berusia 26 sampai 35 tahun; 5,0 persen dari jumlah sampel adalah partisipan berusia 46 sampai 55 tahun; dan 1,1 persen dari jumlah sampel adalah partisipan berusia 56 tahun dan ke atas. 15,6% persen dari partisipan telah menyelesaikan sekolah dasar (*primary school*), sebesar 49,2 persen partisipan telah menyelesaikan sekolah sekunder (*secondary school*), sebesar 22,9 persen partisipan telah menyelesaikan sekolah tinggi (*high school*) dan 12,3 persen partisipan memiliki gelar sarjana (*Bachelor*) atau Ph.D. lebih dari setengah jumlah partisipan, yaitu 59,7 persen, telah menyelesaikan pelatihan manajemen turisme dan hotel.

Sebanyak 33,1 persen jumlah partisipan memiliki pengalaman bekerja kurang dari setahun, 41,1% jumlah partisipan memiliki pengalaman kerja diantara 1 sampai 3 tahun, 13,7 persen jumlah partisipan memiliki pengalaman kerja 4 sampai 6 tahun, 6,3 persen jumlah partisipan memiliki pengalaman kerja 7 sampai 9 tahun, dan

5,7 persen partisipan memiliki pengalaman kerja 10 tahun dan ke atas. Sebanyak 6,6 persen dari jumlah partisipan merupakan manajer bagian (*department manager*), 14,4 persen jumlah partisipan merupakan kepala (*chief*) dan 79,0 persen jumlah partisipan merupakan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi ($r=0,327$, $p<0,01$) dan optimisme ($r=0,392$, $p<0,01$) berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis 3 dan hipotesis 4 pada penelitian ini, yaitu terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan kepuasan kerja dan terdapat hubungan positif antara optimisme dengan kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional menurut Sangadji dan Sopiah (2010) adalah penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. Tipe penelitian ini menekankan penentuan tingkat hubungan yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi. Berdasarkan pengukuran dan data penelitian yang diperoleh, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Sangadji dan Sopiah, 2010).

Penelitian ini bertujuan melihat hubungan dan pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebuah kuesioner digunakan untuk mengukur variabel optimisme dan sebuah kuesioner lainnya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, “optimisme” merupakan variabel bebas, sementara “kepuasan kerja” merupakan variabel tergantung.

3.2.1 Definisi Konseptual

Optimisme adalah cara seseorang menjelaskan terjadinya peristiwa baik dan peristiwa buruk. Optimisme membuat seseorang

memandang bahwa peristiwa baik datanganya karena diri sendiri, dan memandang peristiwa buruk sebagai suatu hal yang bersifat eksternal (bukan karena diri sendiri) dan sifatnya sementara. Optimisme membuat individu melihat masalah sebagai tantangan yang perlu diselesaikan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti konten pekerjaan itu sendiri, upah yang diberikan, promosi, supervisi atau pengawasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

3.2.2 Definisi Operasional

Optimisme merupakan skor total hasil pengukuran yang didapat dari pengisian kuesioner *Life Orientation Test Revised* (LOT-R) yang telah dimodifikasi. Instrumen yang telah diadaptasi ini memiliki 15 buah item. Kuesioner LOT-R yang telah diadaptasi ini mewakili dimensi-dimensi yang terdapat dalam sifat optimis seperti yang telah dikemukakan oleh Seligman (2002, dalam Luthans, 2004). Dimensi yang dimaksud meliputi:

1. Permanensi (*Permanence*): Optimisme akan membuat seseorang percaya bahwa hal baik terus terjadi atau sifatnya menetap (permanen), dan hal buruk terjadi pada waktu tertentu saja (sifatnya tidak permanen).
2. Menyeluruh atau ketembusan (*Pervasiveness*): Sifat optimis akan membuat seseorang percaya bahwa peristiwa buruk di satu bidang tertentu sebagai peristiwa buruk di bidang tersebut saja, bukan bidang kehidupan yang lainnya. Sifat optimis juga membuat seseorang percaya bahwa peristiwa baik pada suatu bidang dapat bersifat menyeluruh, tidak terbatas pada bidang tersebut saja.

Kepuasan kerja merupakan skor total hasil pengukuran yang didapat dari pengisian *Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form* (MSQ-SF) yang telah dimodifikasi. Instrumen yang telah diadaptasi ini memiliki 45 buah item. Sebelum diadaptasi, kuesioner MSQ memiliki 20 dimensi terkait kepuasan kerja. Kuesioner MSQ-SF yang telah dimodifikasi ini mengukur kepuasan kerja berdasarkan dimensi-dimensi terkait kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan menerima sebuah tanggung jawab bagi setiap individu.
2. Upah, yaitu jumlah upah atau balas jasa finansial yang diterima pekerja dan bagaimana upah tersebut dianggap adil bagi satu sama lain dalam perusahaan atau organisasi.
3. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan untuk naik jabatan dalam hirarki perusahaan atau organisasi.
4. Supervisi atau pengawasan, yaitu kemampuan pekerja superior dalam menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, yaitu tingkat dimana sesama pekerja cakap secara teknis dan suportif secara sosial.
6. Lingkungan kerja, yaitu keadaan lingkungan tempat bekerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini berperan sebagai obyek penelitian karena populasi dalam penelitian ini merupakan substansi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam jumlah yang besar dapat membatasi penelitian dari

segi dana, tenaga dan waktu, sehingga seorang peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang telah dipelajari dari sampel dalam penelitian, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi (Sangadji dan Sopiah, 2010).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *purposive sampling*, dimana sampel penelitian ditentukan dengan pertimbangan tertentu (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi penelitian ini adalah segenap karyawan *Information and Technology* (IT) yang bekerja di kantor pusat PT X, sebuah perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang perbankan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pernyataan Arikunto (2006). Arikunto menyatakan bahwa jika populasi penelitian berjumlah 100 orang atau lebih maka sebaiknya sampel berjumlah 10 – 15% atau 20 – 25% dari populasi. Pada penelitian ini, karyawan IT PT. X. berjumlah 152 orang. Sampel untuk penelitian ini jika mengacu pada pernyataan Arikunto setidaknya perlu berjumlah 15 sampai 22 orang, atau berjumlah 30 sampai 37 orang. Sampel yang digunakan akhirnya berjumlah 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian instrumen yang dilakukan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Kedua instrumen yang digunakan masing-masing untuk mengukur optimisme dan kepuasan kerja merupakan instrumen luar yang telah dimodifikasi. Karena penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner, maka data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (Sangadji dan Sopiah, 2010).

3.4.1 Instrumen Optimisme dan Kepuasan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur optimisme sebagai variabel bebas adalah kuesioner LOT-R yang telah dimodifikasi. Kuesioner LOT-R yang telah diadaptasi ini memiliki 15 buah aitem. Kuesioner ini terdiri dari

aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang sejalan dengan konstruk yang diukur, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak sejalan dengan konstruk yang diukur (Rangkuti, 2012) Seluruh aitem pada kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-4, yang menyatakan 1 = sangat tidak setuju, 2 = setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Rincian cetak biru (*blueprint*) kuesioner yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Dimensi dan distribusi aitem optimisme.

Dimensi	Favorable/ Unfavorable	Nomor Aitem	Frekuensi
Permanensi (<i>Permanence</i>)	Favorable	1, 4, 10, 14	4 (26,67%)
	Unfavorable	6, 8, 11, 15	4 (26,67%)
Menyeluruh (<i>Pervasiveness</i>)	Favorable	2, 5, 7, 12	4 (26,67%)
	Unfavorable	3, 9, 13	3 (20%)
Total			15 (100%)

Tabel 3.2 Penulisan aitem optimisme.

Dimensi	Indikator	Skala	Aitem
Permanensi (<i>Permanence</i>)	Indikator 1: Seseorang percaya bahwa peristiwa baik selalu terjadi (permanen)	Favorable	Saya percaya bahwa hal baik akan terus terjadi.
		Unfavorable	Saya yakin bahwa peristiwa baik akan terjadi pada saatnya saja.
		Favorable	Terjadinya peristiwa baik merupakan hasil dari usaha yang telah saya lakukan.
		Favorable	Saya mampu segera bangkit setelah mengalami peristiwa buruk yang terjadi di tempat kerja.
	Indikator 2: Seseorang percaya bahwa peristiwa buruk terjadi pada saat-saat tertentu saja.	Unfavorable	Saya jarang mengharapkan terjadinya peristiwa baik.
		Unfavorable	Saya merasa hal buruk akan terus terjadi.
		Favorable	Saya selalu dapat bangkit kembali setelah mengalami peristiwa buruk.
		Unfavorable	Saya yakin bahwa peristiwa baik terjadi sementara saja.

Menyeluruh (Pervasiveness)	Indikator 1: Seseorang yang optimis memberikan atribusi yang menyeluruh pada peristiwa baik.	Favorable	Saya memiliki keahlian untuk menyelesaikan segala jenis tugas yang diberikan dalam pekerjaan.
		Unfavorable	Saya jarang mendapati berbagai hal berjalan sesuai keinginan.
		Favorable	Saya sudah berusaha semaksimal mungkin dalam menghadapi rintangan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
	Indikator 2: Seseorang yang optimis memberikan atribusi yang terbatas (spesifik) pada peristiwa buruk.	Unfavorable	Saya adalah penyebab utama kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.
		Favorable	Kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan disebabkan kendala di luar diri saya.
		Unfavorable	Kegagalan dalam pekerjaan disebabkan oleh ketidakmampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
		Unfavorable	Selesaiinya suatu pekerjaan adalah karena saya memang ahli dalam bidang tersebut.
Total Aitem		15	

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai variabel terikat adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form* (MSQ-SF) yang telah diadaptasi. Kuesioner MSQ-SF yang telah diadaptasi ini memiliki 45 buah aitem. Aitem dalam kuesioner ini merupakan aitem *favorable* dan *unfavorable*. Proses modifikasi dilakukan dengan penambahan beberapa item *unfavorable*, dimana seluruh item asli instrument ini merupakan item *favorable*. Seluruh item pada kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-4, yang menyatakan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Rincian cetak biru (*blueprint*) kuesioner yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Dimensi dan distribusi aitem kepuasan kerja.

Dimensi	Favorable/ Unfavorable	Nomor Aitem	Frekuensi
Upah	Favorable	1, 8, 23	3 (6,67%)
	Unfavorable	32	1 (2,22%)
Konten Kerja	Favorable	2, 3, 6, 11, 14, 16, 18, 24, 25, 34, 39	11 (24,44%)
	Unfavorable	4, 15, 17, 19, 21, 28, 30, 36, 42, 45	10 (24,44%)
Promosi	Favorable	5, 41	2 (2,22%)
	Unfavorable	9, 38	2 (2,22%)
Supervisi	Favorable	13, 20, 31	3 (6,67%)
	Unfavorable	7, 10, 44	3 (6,67%)
Rekan Kerja	Favorable	43	1 (2,22%)
	Unfavorable	26	1 (2,22%)
Kondisi Kerja	Favorable	22, 27, 29, 33	3 (6,67%)
	Unfavorable	12, 35, 37, 40	4 (4,44%)
Total aitem			45 (100%)

Tabel 3.4 Penulisan aitem kepuasan kerja.

Dimensi	Indikator	Skoring	Aitem
Upah	Indikator 1: Pemberian upah dinilai cukup.	Favorable	Saya mendapat upah yang layak.
	Indikator 2: Adanya pemberian tunjangan.	Favorable	Perusahaan memberikan saya tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan hidup.
	Indikator 3: Upah yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan.	Unfavorable	Upah yang saya dapat tidak sebanding dengan beban kerja.
		Favorable	Upah yang saya dapat sesuai dengan beban kerja.
Konten pekerjaan	Indikator 1: Efisiensi waktu kerja (Tidak ada waktu kerja yang terbuang)	Favorable	Selalu ada pekerjaan sepanjang waktu sehingga waktu kerja menjadi efisien.
		Unfavorable	Saya mendapati banyak waktu luang karena tidak ada yang dapat dikerjakan.
	Indikator 2: Beban pekerjaan	Favorable	Saya mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan.
		Unfavorable	Beban kerja saya terlalu berat.

Dimensi	Indikator	Skala	Aitem
	Indikator 3: Keragaman pekerjaan (Pekerjaan yang diberikan beragam)	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu.
		Unfavorable	Saya mengerjakan pekerjaan yang monoton.
	Indikator 4: Pekerjaan memberikan rasa tanggung jawab berdasarkan keputusan karyawan.	Favorable	Saya bebas mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.
		Unfavorable	Saya tidak leluasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan penilaian atau keputusan sendiri.
	Indikator 5: Keahlian karyawan dimanfaatkan dalam pekerjaan.	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
		Unfavorable	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan.
	Indikator 6: Keamanan (<i>security</i>) dalam berkarir	Favorable	Saya bekerja dengan status tetap di perusahaan ini.
		Unfavorable	Ada kendala di perusahaan ini yang tidak memungkinkan saya dalam memperoleh karir yang stabil.
	Indikator 7: Perusahaan melibatkan karyawan dalam layanan sosial.	Favorable	Pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk melayani orang lain.
		Unfavorable	Pekerjaan saya tidak terlibat dalam layanan sosial apapun.

Dimensi	Indikator	Skala	Aitem
	Indikator 8: Perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai moral karyawan.	Favorable	Saya mengerjakan hal yang tidak berlawanan dengan hati nurani.
		Unfavorable	Pekerjaan yang saya kerjakan bertentangan dengan nilai-nilai moral.
	Indikator 9: Karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan kreativitasnya melalui pekerjaan yang diberikan.	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.
		Unfavorable	Pekerjaan saya tidak dapat dikerjakan dengan cara-cara yang lain.
	Indikator 10: Karyawan memiliki status sosial yang berpengaruh di perusahaan tempat ia bekerja.	Favorable	Saya merupakan pekerja yang berpengaruh di perusahaan.
	Indikator 11: Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan rasa pencapaian akan sesuatu (<i>sense of achievement</i>).	Favorable	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu memberikan rasa pencapaian yang berharga.
		Unfavorable	Saya merasa tidak melakukan pencapaian apapun setelah menyelesaikan sebuah pekerjaan.
Promosi	Indikator 1: Karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi (naik jabatan).	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan.
		Unfavorable	Perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan.

Dimensi	Indikator	Skala	Aitem
	Indikator 2: Karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan otoritas (kewenangan) dalam pekerjaannya.	Favorable	Saya dapat meminta orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.
		Unfavorable	Saya tidak dapat meminta orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.
Supervisi	Indikator 1: Karyawan dapat memperoleh apresiasi atas pekerjaannya.	Favorable	Saya mendapatkan apresiasi yang pantas atas prestasi kerja yang diraih.
		Unfavorable	Saya tidak mendapatkan apresiasi atas prestasi kerja yang diraih.
	Indikator 2: Bagaimana atasan/supervisor memperlakukan bawahannya.	Favorable	Atasan memperlakukan saya dan rekan kerja dengan baik.
		Unfavorable	Atasan berlaku kurang baik terhadap saya.
	Indikator 3: Keahlian pengawas atau supervisor dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.	Favorable	Atasan saya andal dalam mengambil keputusan.
		Favorable	Atasan saya tidak dapat diandalkan dalam mengambil keputusan.
Rekan kerja	Indikator 1: Karyawan memiliki rekan kerja yang berhubungan baik dengan sesama pekerja.	Favorable	Saya memiliki rekan kerja yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua orang di tempat kerja.
		Unfavorable	Rekan kerja sulit berkomunikasi atau bekerjasama dengan saya atau orang lain di perusahaan.

Dimensi	Indikator	Skala	Aitem
Kondisi kerja	Indikator 1: Lingkungan kerja yang nyaman secara umum akan membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.	Favorable	Lingkungan kerja saya bersih dan rapi.
		Favorable	Lingkungan kerja saya tidak dipenuhi dengan suara-suara berisik yang dapat mengganggu kinerja.
		Unfavorable	Lingkungan kerja saya tidak rapi sehingga menyulitkan pekerjaan.
		Unfavorable	Lingkungan kerja saya berisik.
	Indikator 2: Kebijakan perusahaan dapat berpengaruh pada kondisi kerja.	Unfavorable	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengeluarkan kebijakan yang mendukung kinerja dalam bekerja.
		Favorable	Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan kebijakan dengan baik dan menyeluruh.
		Unfavorable	Kebijakan yang dikeluarkan perusahaan seringkali menghambat saya dalam bekerja.
		Unfavorable	Penerapan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan sering menemui hambatan.
Total Aitem		45	

3.4.2 Tujuan Pembuatan Instrumen

Terpilihnya instrumen yang telah ada untuk melakukan pengambilan data pada penelitian ini dikarenakan reliabilitas dan validitas instrumen tersebut telah terbukti, dan instrumen tersebut diharapkan dapat digunakan kembali dalam penelitian ini. Bagaimana pun juga, ada faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penggunaan instrumen yang telah ada, yaitu perbedaan budaya dari negara asal instrumen serta perbedaan bahasa. Tujuan modifikasi instrumen adalah menyesuaikan perbedaan tersebut dengan keadaan pada populasi dan sampel penelitian ini. Untuk menunjang penyesuaian ini, penelitian ini menggunakan proses uji coba instrumen pada sejumlah karyawan IT meskipun masing-masing instrumen telah memiliki tingkat reliabilitasnya sendiri.

3.4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan *Information and Technology* (IT) yang bekerja PT. X, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perbankan. Populasi penelitian ini terdiri dari 152 karyawan yang bekerja di divisi IT. Pelaksanaan penelitian ini melakukan pengambilan sampel sebanyak dua kali.

Pengambilan sampel pertama sebesar 30 orang dari populasi yang berjumlah 152 orang bertujuan untuk pengambilan data dalam rangka uji coba instrumen. Pengambilan sampel kedua sebesar 50 bertujuan untuk pengambilan data final menggunakan instrumen yang telah diuji coba serta terbukti validitas dan reliabilitasnya. Kedua pengambilan sampel memenuhi kriteria pengambilan sampel, yaitu jumlah sampel sebesar 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2006).

3.4.4. Modifikasi Instrumen

Modifikasi instrumen dilakukan dengan menambah item serta mengubah skala likert yang digunakan. Modifikasi ini dilakukan pada kedua instrumen. Pada kuesioner LOT-R, sejumlah item ditambahkan pada kuesioner tersebut. Pada kuesioner MSQ-SF, sejumlah item ditambahkan terhadap instrumen aslinya. Seperti halnya pada kuesioner LOT-R, penyesuaian jumlah item dilakukan dalam rangka penyesuaian melalui uji coba yang akan dilakukan terhadap sebagian dari populasi penelitian. Proses uji coba juga menentukan reliabilitas dan validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.4.1 Validitas instrumen

Sangadji dan Sopiah (2010) menyatakan bahwa validitas merupakan kebenaran suatu pemikiran bahwa pemikiran benar-benar dilakukan. Dalam konteks penelitian, validitas adalah derajat jika sebuah tes mengukur cakupan substansi yang ingin diukur. Penelitian ini melakukan beberapa langkah dalam proses uji coba instrumen, yaitu:

1. Konsultasi instrumen awal dengan dosen pembimbing. Penelitian ini menggunakan instrumen yang sudah ada yang hendak dimodifikasi, dimana dosen pembimbing akan menentukan apa saja yang harus diperhatikan dalam modifikasi instrumen, seperti terjemahan bahasa, adaptasi jumlah item, dan sebagainya.
2. Konsultasi instrumen yang sudah dimodifikasi dengan dosen pembimbing. Pada penelitian ini, dosen pembimbing memberikan arahan bahwa instrumen yang sudah dimodifikasi perlu dilakukan penilaian ahli (*expert judgement*).
3. *Expert judgement* dilakukan dengan dua orang dosen. Hasil *expert judgement* kemudian diterapkan menjadi revisi instrumen.

4. Instrumen yang sudah menjalani proses *expert judgement* dan sudah direvisi kemudian diuji cobakan pada sejumlah orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan untuk proses uji coba memiliki aturan yang serupa dengan penentuan jumlah sampel untuk dilakukan pengambilan data final.

Setelah uji coba dilakukan dan instrumen beserta data sudah dapat diproses, perhitungan untuk menentukan kualitas per aitem pada masing-masing instrumen kemudian dilakukan. Perhitungan kualitas per aitem pada tiap instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item total correlation* dengan r kriteria sebesar 0,25 (Azwar, 2010). Perhitungan ini bertujuan untuk menentukan apakah aitem memiliki daya diskriminasi yang baik atau tidak. Pada penelitian ini, perhitungan kualitas per aitem membuktikan apakah terdapat atribut psikologi yaitu optimisme dan kepuasan kerja. Aitem yang memiliki *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,25 dianggap memiliki daya diskriminasi yang baik dan dapat digunakan, serta dianggap valid. R kriteria juga dapat diturunkan menjadi 0,2

3.4.4.2 *Reliabilitas instrumen*

Penelitian ini menggunakan rumus untuk mencari nilai koefisien reliabilitas menggunakan uji reliabilitas skor komposit. Penggunaan uji reliabilitas skor komposit dikarenakan kedua variabel yang dianalisis merupakan variabel multidimensi (Azwar, 2010). Uji reliabilitas komposit untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas menggunakan rumus yang disarankan oleh Mosier (1943, dalam Azwar, 2010), yaitu:

$$r_{xx'} = 1 - \frac{\sum w_j^2 s_j^2 - \sum w_j^2 s_j^2 r_{jj'}}{\sum w_j^2 s_j^2 + 2(\sum w_j w_k s_j s_k r_{jk})}$$

W_j =Bobot relatif komponen j

W_k =Bobot relatif komponen k

S_j =Deviasi standar komponen j

S_k =Deviasi standar komponen k

$r_{jj'}$ =Koefisien reliabilitas tiap komponen

r_{jk} =Koefisien korelasi antara dua komponen yang berbeda

Setelah dilakukan perhitungan reliabilitas, koefisien reliabilitas instrumen yang telah dimodifikasi setelah dilakukannya uji coba telah diperoleh. Koefisien reliabilitas masing-masing instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5 Koefisien reliabilitas instrumen yang telah dimodifikasi setelah dilakukannya uji coba.

Instrumen	Reliabilitas
Optimisme	0,697
Kepuasan Kerja	0,752

Guilford (dalam Ranguti, 2012) telah menentukan kaidah reliabilitas instrumen. Berikut adalah tabel kaidah reliabilitas instrumen yang dikemukakan oleh Guilford.

Tabel 3.6 Kaidah reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.69	Cukup Reliabel
0.2 – 0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

Berdasarkan interpretasi koefisien reliabilitas skala yang dikemukakan oleh Guilford maka instrumen optimisme dan kepuasan kerja yang telah diuji coba memiliki kriteria cukup reliabel (Optimisme, dengan koefisien reliabilitas 0,697 berada di antara nilai 0,4 – 0,69) dan reliabel (Kepuasan kerja, dengan koefisien reliabilitas 0,752 berada di antara nilai 0,7 – 0,9). Aitem-aitem beserta dimensi instrumen optimisme dan kepuasan kerja yang telah dianggap valid dapat dilihat secara lengkap di bagian Lampiran pada penelitian ini.

3.4.5 Terjemahan

Kedua instrumen awal yang dimodifikasi menggunakan bahasa Inggris pada petunjuk pengisian dan pada setiap itemnya. Proses penerjemahan dari bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dilakukan secara manual. Reliabilitas dan validitas tiap aitem yang telah dimodifikasi kemudian dibuktikan dengan proses uji coba.

3.5 Analisis Data

Penelitian ini berusaha mencari pengaruh optimisme sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

3.5.1 Analisis Statistik

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik uji statistika, yaitu:

1. Statistika Deskriptif. Analisis statistika deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran mengenai karakteristik sampel seperti jenis kelamin dan khususnya untuk penelitian ini jabatan dan lama kerja, serta melihat skor mean, median, modus, kemencengan (*skewness*) dan keruncingan (*kurtosis*). Analisis statistika deskriptif juga dapat dilengkapi dengan histogram yang menunjukkan persebaran skor untuk masing-masing variabel yang diteliti.
2. Uji Normalitas. Uji normalitas merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah persebaran data penelitian bersifat normal (mengikuti kurva normal).
3. Uji Korelasi. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel lainnya. Bila uji korelasi membuktikan bahwa terdapat hubungan antara dua (atau lebih) variabel penelitian, maka analisis regresi ganda dapat dilakukan untuk mencari apakah terdapat pengaruh sebuah variabel penelitian terhadap variabel lainnya.
4. Analisis Varians (*Analysis of Variance/ANOVA*). ANOVA dilakukan untuk membuktikan apakah variabel predictor dapat memprediksi variabel kriterium atau tidak.
5. Uji Analisis Regresi Linier. Uji Analisis Regresi Linier digunakan untuk (1) menguji apakah terdapat pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lainnya atau tidak, (2) mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium, dan (3) mengetahui persamaan regresi untuk memprediksi skor variabel kriterium melalui skor variabel prediktor dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel yang diprediksi

X = Variabel Prediktor

a = Bilangan konstan

b = Koefisien prediktor

3.5.2 Perumusan Hipotesis

Hipotesis nol (H_0) : $r=0$

Hipotesis alternatif (H_a) : $r \neq 0$

H_a : Terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

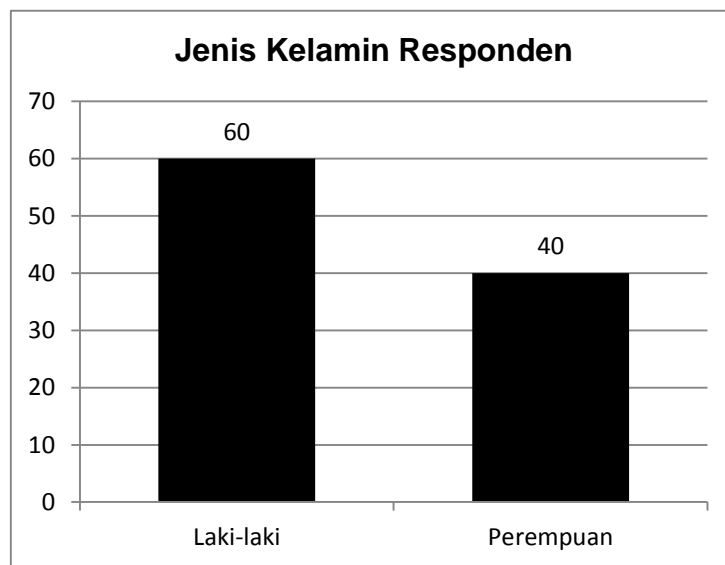
Responden penelitian ini adalah karyawan IT yang bekerja di PT. X. Gambaran responden penelitian secara lebih rinci dapat dilihat melalui data demografi responden, seperti jenis kelamin, jabatan, dan lama kerja.

4.1.1 Data Demografi Responden

4.1.1.1 Jenis kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden diperoleh melalui kolom identitas pada instrumen penelitian yang diisi oleh responden. Berikut adalah grafik yang menggambarkan persebaran responden berdasarkan jenis kelamin.

Gambar 4.1 Grafik persebaran responden berdasarkan jenis kelamin.

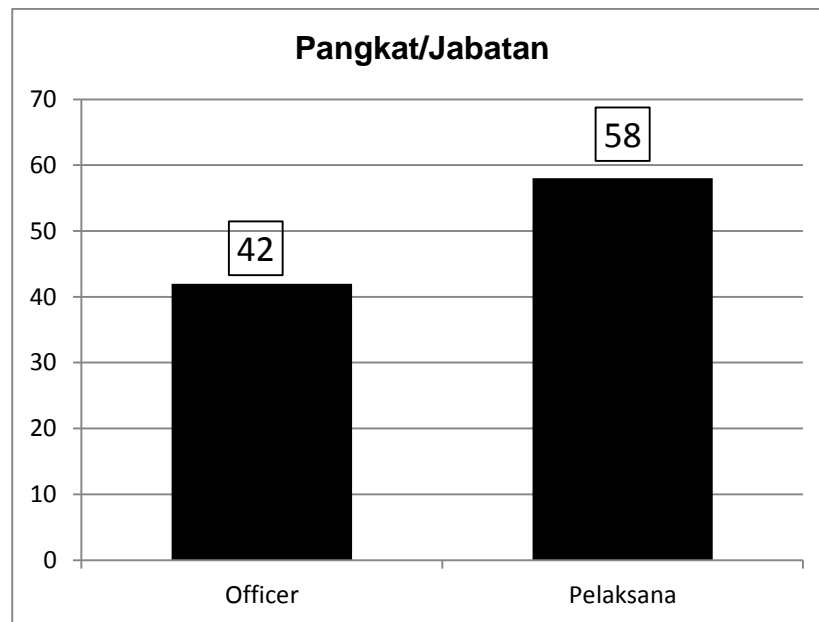


Berdasarkan grafik di atas, sebanyak 30 orang responden adalah laki-laki (60%) dan sebanyak 20 orang responden adalah perempuan (40%).

4.1.1.2 *Jabatan*

Data mengenai jabatan responden diperoleh melalui kolom identitas pada instrumen penelitian yang diisi oleh responden. Berikut adalah grafik yang menggambarkan jabatan responden penelitian.

Gambar 4.2 Grafik persebaran responden berdasarkan pangkat/jabatan responden.



Berdasarkan grafik di atas, sebanyak 58% atau 29 dari 50 responden memiliki jabatan sebagai Pelaksana, dan sebanyak 42% atau 21 dari 50 responden memiliki jabatan Officer.

4.1.1.3. *Usia responden*

Data mengenai usia responden diperoleh melalui kolom identitas pada instrumen penelitian yang diisi oleh responden. Kategorisasi usia responden dibuat untuk memudahkan penggolongan responden berdasarkan usia mereka. Gambaran lebih rinci mengenai distribusi responden berdasarkan kategorisasi usia dapat dilihat di tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Kategorisasi responden berdasarkan usia responden.

Kategori responden	Jumlah responden	Jumlah responden (dalam persen)
Dewasa awal (18-40)	37	74%
Dewasa tengah (41-60)	13	26%
Total	50	100%

Berikut adalah data deskriptif persebaran responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2 Data deskriptif usia responden.

Statistika deskriptif	Nilai
Mean	32,6
Median	27
Modus	26
Range	35
Minimum	21
Maksimum	56

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata usia responden adalah 32,6 tahun, dengan kebanyakan responden berusia 26 tahun. Usia

responden yang paling muda adalah 21 tahun, dengan responden tertua berusia 56 tahun.

4.1.1.4. *Lama kerja*

Data mengenai lama kerja responden diperoleh melalui kolom identitas pada instrumen penelitian yang diisi oleh responden. Persebaran responden berdasarkan lama kerja responden ditentukan berdasarkan kategorisasi yang dibuat untuk memudahkan pengelompokan responden, seperti yang terlihat di tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Kategorisasi responden berdasarkan lama bekerja.

Kategori responden	Jumlah responden	Jumlah responden (dalam persen)
Dibawah 1 tahun	6	12%
1 – 5 tahun	25	50%
6 – 10 tahun	5	10%
11 – 15 tahun	4	8%
16 tahun dan ke atas	10	20%
Total	50	100%

Sebanyak 6 orang responden telah bekerja di PT X selama kurang dari satu tahun, 25 orang responden telah bekerja selama 1-5 tahun, 5 orang responden telah bekerja selama 6-10 tahun, 4 orang responden telah bekerja selama 11-15 tahun, dan sisanya yaitu 10 orang telah bekerja selama 16 tahun dan ke atas.

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan penetapan judul penelitian yang diajukan dan disetujui oleh dosen Jurusan Psikologi Universitas Negeri

Jakarta. Pertimbangan lebih lanjut mengenai judul penelitian kemudian didiskusikan bersama Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II. Setelah judul disetujui oleh Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II, teori dan bukti empiris yang dapat mendukung penelitian dikumpulkan untuk dijadikan acuan teori. Setelah teori berhasil dikumpulkan, pembuatan instrumen dilakukan. Pembuatan instrumen menggunakan instrumen luar yang telah dimodifikasi, dengan instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Sebelum instrumen tersebut diuji coba untuk menentukan reliabilitas dan validitasnya, instrumen tersebut terlebih dahulu melewati proses *judgement* oleh dua orang ahli. Hasil *judgement* kemudian disesuaikan dengan dan diterapkan pada instrumen tersebut.

Instrumen yang dimodifikasi ini kemudian diuji coba dalam rangka penyesuaian reliabilitas dan validitas. Skoring dan perhitungan dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (aitem dianggap valid) dan dapat digunakan pada kesempatan lainnya (aitem dianggap reliabel). Hasil perhitungan reliabilitas dan validitas masing-masing kuesioner yang mengukur optimisme dan kepuasan kerja kemudian menentukan item mana yang dapat digunakan, dan item mana yang tidak dapat digunakan atau *drop* pada masing-masing kuesioner. Perhitungan reliabilitas dan validitas ini menggunakan program statistik SPSS versi 16.0. Setelah aitem-aitem pada instrumen dianggap valid dan instrumen sudah dianggap reliabel, dan aitem yang tidak valid sudah dibuang, pembuatan instrumen final dilakukan.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan memberikan kuesioner final kepada 50 orang karyawan IT dilakukan dengan pengisian kuesioner masing-masing variabel yang dilakukan oleh sebagian dari

populasi penelitian, yaitu karyawan IT pada PT. X. Penyebaran kuesioner penelitian juga dibantu oleh sesama karyawan IT PT X. Penyebaran dan pengambilan kembali kuesioner penelitian untuk 50 orang responden membutuhkan waktu selama satu minggu. Setelah kuesioner selesai diisi dan dikembalikan, proses skoring serta perhitungan statistik dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar satu variabel penelitian dengan variabel lainnya.

Perhitungan yang dilakukan antara lain adalah uji normalitas, yaitu perhitungan untuk menentukan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Perhitungan lainnya adalah analisis regresi, untuk menentukan apakah sebuah variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Semua perhitungan statistika dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil perhitungan ini kemudian digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan dan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, jika terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1 Data Optimisme

Data optimisme responden diperoleh melalui pengisian instrumen optimisme yang memiliki 8 buah aitem. Instrumen ini diisi oleh 50 orang responden. Pengolahan data optimisme dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for Windows*, dengan rincian hasil pengolahan data terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi variabel optimisme.

Mean	25,52
Median	25,5
Modus	24
Deviasi Standar	2,367
Varians	5,602
Range	11
Minimum	19
Maksimum	30
Sum	1276

4.3.1.1. *Kategorisasi skor optimisme*

Skor yang diperoleh dikategorisasikan untuk menempatkan responden ke dalam kelompok-kelompok tertentu. Kategorisasi skor dilakukan untuk menyediakan norma dalam menentukan tinggi atau rendahnya skor dalam sebuah pengukuran psikologis (Rangkuti, 2012). Kategorisasi pada penelitian ini merupakan kategorisasi skor pada data yang diasumsikan berdistribusi normal. Perhitungan untuk menentukan kategorisasi skor dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Nilai Minimum = Jumlah Aitem × Skor Opsi Terendah

Nilai Maksimum = Jumlah Aitem × Skor Opsi Tertinggi

Range (Rentang) = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

Satuan Deviasi Standar = Range : 6 (Angka 6 merupakan pembagian standar deviasi pada distribusi kurva normal)

Mean Teoritik = Jumlah Aitem × Nilai Tengah Opsi

Untuk menentukan kategorisasi skor, nilai Mean Teoritik (MT) dan nilai Satuan Deviasi Standar (SD) perlu diketahui terlebih dahulu. Setelah nilai MT dan SD diperoleh, kategorisasi skor ordinal dengan data yang diasumsikan berdistribusi normal dapat dilakukan. Penentuan tinggi, sedang atau rendahnya skor mengacu pada perhitungan sebagai berikut (Rangkuti, 2012).

Skor tinggi jika $X > (MT + 1SD)$

Skor sedang jika $(MT - 1SD) > X < (MT + 1SD)$

Skor rendah jika $X < (MT - 1SD)$

Pada variabel optimisme diperoleh nilai MT adalah 20 dan nilai SD adalah 4. Dengan menggunakan perhitungan yang telah disebutkan sebelumnya, diketahui bahwa pada variabel optimisme skor kategori rendah lebih kecil dari 16, skor kategori sedang adalah skor yang berada diantara nilai 16 dan 24, dan skor kategori tinggi lebih besar dari 24. Berikut adalah tabel kategorisasi responden berdasarkan skor yang diperoleh pada variabel optimisme.

Tabel 4.5 Kategorisasi skor variabel optimisme.

Kategori	Jumlah Responden	Jumlah Responden (dalam persen)
Tinggi ($X > 24$)	32	64%
Sedang ($16 \leq X \leq 24$)	18	36%
Rendah ($X < 16$)	0	0%
Total	50	100%

Sebanyak 18 orang responden (36%) termasuk kategori skor sedang dan sebanyak 32 orang responden (64%) termasuk kategori skor tinggi pada variabel optimisme. Skor minimum atau skor terendah

pada variabel optimisme adalah 19, dan tidak ada responden yang termasuk dalam skor kategori rendah.

4.3.2 Data Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja responden diperoleh melalui pengisian instrumen kepuasan kerja yang memiliki 27 buah aitem. Instrumen ini diisi oleh 50 orang responden. Pengolahan data optimisme dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for Windows*, dengan rincian hasil pengolahan data terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Data deskriptif variabel kepuasan kerja.

Mean	78,88
Median	79
Modus	76
Deviasi Standar	6,517
Varians	42,475
Range	45
Minimum	60
Maksimum	105
Sum	3944

4.3.1.2. Kategorisasi skor kepuasan kerja

Skor yang diperoleh dikategorisasikan untuk menempatkan responden ke dalam kelompok-kelompok tertentu. Kategorisasi yang dilakukan pada skor variabel kepuasan kerja menggunakan rumus dan proses perhitungan yang sama dengan kategorisasi skor variabel optimisme. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai Mean Teoretik pada variabel kepuasan kerja adalah 67,5, yang kemudian dibulatkan menjadi 67. Nilai Satuan Deviasi Standar (SD) pada variabel kepuasan kerja adalah 20,25, yang kemudian

dibulatkan menjadi 20. Berikut adalah rincian hasil kategorisasi responden berdasarkan skor yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.7 Kategorisasi skor kepuasan kerja.

Kategori	Jumlah Responden	Jumlah Responden (dalam persen)
Tinggi ($X > 87$)	3	6%
Sedang ($47 \leq X \leq 87$)	47	94%
Rendah ($X < 47$)	0	0%
Total	50	100%

Sebanyak 60 orang responden (94%) termasuk kategori skor sedang dan sebanyak 3 orang responden (6%) termasuk kategori skor tinggi pada variabel kepuasan kerja. Skor minimum atau skor terendah pada variabel kepuasan kerja adalah 65, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori skor rendah.

4.3.3. Pengujian Persyaratan Analisis

4.3.3.1. Uji normalitas data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel optimisme dan kepuasan kerja berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov pada SPSS versi 16.0. Salkind (2004) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan sampel yang cukup besar, biasanya lebih dari 30 orang, maka dapat dikatakan bahwa datanya sudah berdistribusi normal. Berikut adalah tabel yang menggambarkan hasil perhitungan tes Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.8 Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov.

Variabel	Uji Kolmogorov-Smirnov		Interpretasi
	P	α	
Optimisme	0,55	0,05	Normal
Kepuasan kerja	0,137	0,05	Normal

Hasil perhitungan normalitas menunjukkan bahwa nilai p (p value atau *Sig*) dari masing-masing variabel adalah 0,55 untuk optimisme dan 0,137 untuk kepuasan kerja. Kedua nilai ini lebih besar dari nilai α (α) yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua data ini berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

4.3.3.2. Pengujian hipotesis penelitian

Pada Bab 2 telah dikemukakan hipotesis penelitian, untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

Ha : Terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X.

Ho : Tidak terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X.

Analisis varians (*Analysis of Variance*) dilakukan untuk menguji perbedaan yang signifikan antar dua variabel penelitian. Analisis ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel, serta membandingkan nilai p (p value atau *Sig*) dengan taraf signifikansi. Tabel di bawah menunjukkan hasil analisis varians menggunakan SPSS versi 16.0.

Tabel 4.9 Tabel ANOVA (*Analysis of Variance*).

ANOVA			
	Df	F	Sig
<i>Regression</i>	1	14,097	0,00
<i>Residual</i>	48		

Nilai F hitung yang diperoleh adalah 14,097, dengan nilai derajat bebas (*degree of freedom*, disingkat df) 1 sebagai pembilang dan 48 sebagai penyebut. Nilai F tabel untuk df 1 dan 48 adalah 4,04. Nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($F_{hit} > F_{tab} = 14,097 > 4,04$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan. Taraf signifikansi yang didapat adalah 0,00 dan nilai taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dimana nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh optimisme yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel optimisme terhadap kepuasan kerja dapat diketahui pada tabel *Model Summary* saat melakukan analisis regresi menggunakan program SPSS versi 16.0.

Tabel 4.10 Tabel *Model Summary* pada analisis regresi.linear.

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R square
0,476	0,227	0,211

Perhitungan tersebut membuktikan bahwa nilai *R Square* = 0,227, atau 22,7%. Optimisme (variabel independen/X) mempengaruhi kepuasan kerja (variabel dependen/Y) sebesar 22,7%, dan 77,3% lainnya merupakan faktor-faktor selain optimisme yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang membuktikan pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lainnya yang menggunakan analisis regresi linear dapat menghasilkan sebuah prediksi terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Artinya, optimisme sebagai variabel independen dapat memprediksi kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Pehitungan untuk menentukan prediksi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil dari analisis regresi.

Tabel 4.11 Koefisien regresi.

Model	B	Sig.
<i>Constant</i>	45,398	0,00
Optimisme	1,312	0,00

Persamaan regresi yang digunakan dalam menentukan prediksi adalah:

$$Y = a + bX$$

- Y = Variabel yang diprediksi
- X = Variabel prediktor
- a = Bilangan konstan
- b = Koefisien prediktor

Pada persamaan tersebut, variabel yang diprediksi adalah kepuasan kerja (Y), dan variabel prediktornya adalah optimisme (X). Dari keterangan ini, maka perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 45,398 + (1,312)X$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 45,398 + (1,312)\text{Optimisme}$$

Jika skor variabel optimisme (X) naik sebesar 1 poin skor maka skor variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,312 poin. Artinya, terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang terdapat dalam persamaan ini bersifat positif, sebagaimana korelasi antara optimisme dengan kepuasan kerja adalah korelasi positif. Dengan kata lain, skor optimisme yang semakin tinggi akan membuat skor kepuasan kerja juga semakin tinggi, dan sebaliknya bila skor optimisme semakin rendah maka skor kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada subbab sebelumnya telah dikemukakan berbagai hasil analisis data yang menunjukkan bahwa optimisme terbukti memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan IT di PT X. Hal ini sesuai dengan temuan Kaplan dan Bickes (2013) bahwa optimisme, bersama dengan resiliensi, memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel di Nevsehir, Turki. Kaplan dan Bickes (2013) menyatakan bahwa keadaan tersebut disebabkan oleh pekerjaan karyawan hotel yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan memiliki determinasi yang kuat dalam menghadapi berbagai kesulitan dalam lingkungan kerja, persisten dalam mencapai target kerja, dan mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan kondisi kerja mereka. Hal yang serupa juga dapat dikatakan terhadap karyawan IT PT X. yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini, dimana sikap optimis yang dimiliki karyawan membantu mempersepsikan keadaan pekerjaan seperti beban kerja dan kondisi kerja. Pengamatan saat studi lapangan menemukan bahwa karyawan IT memiliki tugas penting untuk *stand by* selama 24 jam.

Sesuai dengan teori atribusi dalam menjelaskan optimisme, orang yang optimis dapat membuat atribusi positif yang menyeluruh dalam menjelaskan sebuah peristiwa. Orang yang optimis akan menganggap sebuah peristiwa baik akan berlangsung secara terus menerus, dan peristiwa buruk merupakan hal sementara yang terjadi pada suatu waktu saja. Pandangan ini dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja merupakan bagaimana karyawan mempersepsikan atau memberi atribusi tertentu pada pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan melalui satu objek saja, misalnya upah saja. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Zoubi (2012) bahkan membuktikan bahwa upah tidak selalu menjadi penentu utama kepuasan kerja pada seseorang. Terdapat prediktor lain yang dapat menentukan kepuasan kerja, seperti konten kerja itu sendiri, ketersediaan peluang untuk

mendapatkan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja (Smith, Kendall, dan Hulin; dalam Luthans, 1989).

Bagaimana karyawan mempersepsikan peristiwa yang terjadi dalam lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Orang yang optimis akan mampu bangkit kembali setelah mengalami peristiwa buruk, dan hal ini berguna dalam menghadapi berbagai rintangan dalam pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memiliki sifat optimis akan memberi atribusi bahwa promosi yang diperolehnya merupakan (1) peristiwa baik yang dapat terus terjadi, dan (2) peristiwa yang terjadi berkat usahanya sendiri. Kesulitan dalam pekerjaan dapat diterjemahkan oleh karyawan dengan sifat optimis sebagai peristiwa yang eksternal, yang tidak sepenuhnya disebabkan oleh karyawan dan terjadi sementara saja atau waktu tertentu saja.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini tidak mendapatkan akses penuh untuk mengetahui data responden pada populasi penelitian, sehingga penelitian ini tidak dapat menggunakan teknik sampling probabilitas dimana setiap orang dalam populasi penelitian mendapat peluang yang sama untuk dijadikan sampel dan responden penelitian. Selain itu, waktu penelitian hampir bersinggungan dengan Hari Raya Idul Fitri dan cuti bersama sehingga pengambilan data karyawan akan sulit ditemui seandainya data diambil secara probabilitas.
2. Penelitian ini membatasi populasi pada karyawan yang bekerja di bidang IT pada sebuah perusahaan. Meskipun hipotesis alternatif penelitian ini terbukti, hasil penelitian ini sebaiknya tidak dijadikan patokan untuk melakukan generalisasi populasi dengan karakteristik lain (misalnya karyawan yang bekerja di bidang selain IT pada perusahaan lain).

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang karyawan IT yang bekerja di PT X. menemukan bahwa optimisme memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini, pengaruh optimisme adalah sebesar 22,7% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya adalah faktor selain optimisme. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa beberapa hal yang telah disampaikan di bab II pada penelitian ini, seperti resiliensi, efikasi diri, dan harapan.

Optimisme terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini. Karyawan IT yang bekerja di PT. X memberikan atribusi yang bersifat optimis pada peristiwa buruk dan baik yang terkait dengan masing-masing dimensi kepuasan kerja.

5.2 Implikasi

Terbuktinya bahwa optimisme mempengaruhi kepuasan kerja secara positif menunjukkan bahwa berbagai organisasi di Indonesia perlu memberikan pelatihan atau seminar guna meningkatkan optimisme pada karyawan. Karyawan yang memiliki atribusi positif terhadap peristiwa baik maupun buruk sebagai bentuk dari optimisme dapat berkontribusi pada naiknya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang optimis, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, selalu mengharapkan hasil yang baik dari pekerjaannya. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, sikap optimis dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja membuat karyawan menjadi

lebih produktif dalam bekerja, sehingga karyawan memberikan kontribusi untuk perkembangan organisasinya. Artinya, karyawan yang optimis juga membantu berkembangnya industri dan organisasi tempatnya bekerja.

5.3 Saran

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran terkait temuannya, yaitu saran akademik dan saran terhadap pihak yang terlibat.

5.3.1 Saran Akademik

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk pembelajaran mengenai optimisme dan kepuasan kerja pada karyawan, khususnya pada akademisi atau peneliti. Sebagai catatan, penelitian ini membatasi populasi penelitian pada karyawan IT yang bekerja di salah satu perusahaan milik negara, yang bergerak di bidang perbankan. Untuk menemukan bukti bahwa optimisme memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, maka penelitian lebih lanjut pada populasi dan *setting* yang berbeda perlu dilakukan. Secara spesifik, penelitian seperti penelitian pada instansi medis, atau terhadap karyawan swasta, perlu dilakukan.

5.3.2 Saran Terhadap Perusahaan

Penelitian ini membuktikan bahwa optimisme mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Artinya, semakin optimis seorang karyawan, maka semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan optimisme pada karyawan dapat dilakukan dengan usaha berupa anggota organisasi lebih menyadari manfaat optimisme dalam situasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pelatihan atau seminar yang dapat membantu meningkatkan optimisme dapat ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan optimisme karyawan juga dapat dilakukan dengan pemberian apresiasi terhadap prestasi kerja yang tepat sasaran, sehingga karyawan dapat memberikan atribusi yang optimis terhadap apresiasi tersebut, yang merupakan peristiwa baik. Karyawan yang merasa dihargai dalam pekerjaannya dapat merasa lebih optimis, karena karyawan tersebut mempersepsikan apresiasi prestasi kerja sebagai peristiwa baik yang menetap yang stabil, sehingga karyawan tersebut mau (*willing*) untuk bekerja lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti, K. I. (2007). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi, Volume 1, No. 1. (17/12/2014)
<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/viewFile/279/219>
- Azwar, Syaifuddin. (2010) *Penulisan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Black, H. C. (1981). *Black's Law Dictionary – Fifth Edition*. Ohio: West Pub Co.
- Carver, Charles S., Scheier, Michael F., dan Segerstorm, Suzanne C. (2010). “*Optimism*”. Clinical Psychology Review, Volume 30. (17/12/2014)
http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/documents/10_CPR_Optimism.pdf
- Cetin, F. (2011), *The Effects of The Organizational Psychological Capital on The Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey*. European Journal of Social Sciences, Volume 21, No. 3. (24/12/2014)
http://www.researchgate.net/publication/257559224_The_Effects_of_the_Organizational_Psychological_Capital_on_the_attitudes_of_Commitment_and_Satisfaction_A_Public_Sample_in_Turkey
- Dirzyte, A., Patapas, A., Smalskys, V. & Udaviciute, V. (2013). *Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Psychological Capital in Lithuanian Organizations*. International Journal of Business and Social Science. Volume 4, No. 12. (24/12/2014)
http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_12_Special_Issue_September_2013/12.pdf

- Kaplan, M. & Bickes, D. M. (2013). *The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevsehir*. Yonetim ve Ekonomi, Volume, 20 No. 2. (17/12/2014)
<http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C20S22013/233-242.pdf>
- Luthans, Fred. (1989). *Organizational Behavior: Fifth Edition*. Singapura: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior: Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B., & Norman, Steven M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction*. Personnel Psychology, Volume 60. (17/12/2014).
<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>
- Luthans, F., Youssef, Carolyn M., & Avolio, Bruce J. (2007), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press Inc.
- Luthans, Fred, Luthans, Kyle W., & Luthans, Brett C. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital*. Business Horizons 47/1. (4/3/2015)
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.caubo.ca%2Fsystem%2Fprivatedownloads%2Ffedora%2Frepository%2Fcaubo%3A2396%2F OBJ%2FDebbi%2520Gordon%2520Article%25202.pdf&ei=zCyTVcqpHtKD8gXZ_ZGAAg&usg=AFQjCNF1fkVDGBPvGo_kGtO3_PY8V7BBYQ&sig2=5ojySdyokBNlhkNkgY0PCA&bvm=bv.96952980,d.dGc

- Martin-Krumm, C. P., Sarrazin, P. G., Peterson, C, & Famose, Jean-Pierre. (2003). *Explanatory Style and Resilience after Sports Failure*. *Personality and Individual Differences*, Volume 35. (24/12/2014)
www.researchgate.net/publications/PublicPostFileLoader.html
- Nuqosin, Ahmad Roifi, (2012). *Penguatan Modal Psikologis Melalui Pelatihan Mengatasi Kesulitan Pada Remaja Putus Sekolah di Yogyakarta*. Skripsi Program Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. (6/3/2015)
[Digilib.uin-suka.ac.id/7854/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/7854/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)
- Parwita, Gde Bayu Surya. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)*. Tesis Program Studi Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.
- Rangkuti. Anna Armeini. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Salim, Agus. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan PT. Indospring di Kota Gresik*. *Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, Volume 2, No. 2.
- Salkind, Nail J. (2004) *Statistics for People Who (Think They Hate) Statistics – 2nd Ed*. California: Sage Publications.
- Sangadji, Etta Mamang, & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi.
- Shahnawaz, M.G. & Jafri, MD Hassan. (2009). *Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Volume 35.

Tella, Adeyinka, Ayeni, C.O., & Popoola S.O. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Library Philosophy and Practice 2007.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Final

Selamat pagi/siang/sore,

Saya adalah Raden Axel Marsa, mahasiswa tingkat akhir Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai **pengaruh optimisme terhadap kepuasan kerja karyawan** di perusahaan ini. Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang Anda berikan tidak akan dianggap salah, namun Anda diharapkan untuk menjawab pernyataan-pernyataan pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan atau diri Anda. Anda akan diminta untuk mengisi identitas sederhana pada kuesioner ini, namun kerahasiaan identitas dan jawaban Anda dalam kuesioner ini dijamin dan tidak akan disalah gunakan. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda.

Inisial :.....
Jenis kelamin :.....
Usia :.....tahun
Jabatan :.....
Lama bekerja :.....tahun.....bulan

PETUNJUK PENGISIAN

Pada kuesioner ini, Anda akan melihat tabel yang berisi kolom pernyataan mengenai diri Anda, dan kolom untuk menanggapi pernyataan di sebelah kanan. Kolom pernyataan mengenai diri Anda terletak di sebelah kiri kuesioner, dan kolom untuk tanggapan Anda terhadap pernyataan tersebut terletak di sebelah kanan. Berikut adalah contoh pernyataan serta cara mengisi kuesioner.

Nomor	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya sedang merasa bahagia.			X	

Anda diminta untuk mengisi kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) di kolom tanggapan, pada salah satu dari empat pilihan tanggapan

seperti yang tertera di tabel. Kolom tanggapan memiliki empat pilihan jawaban:

1. STS (Sangat tidak setuju)
2. TS (Tidak setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Setuju)

Apabila Anda melakukan kesalahan dalam memberikan jawaban, Anda cukup mencoret jawaban yang Anda anggap tidak sesuai lalu pilihlah jawaban yang sesuai menurut Anda.

Nomor	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya percaya bahwa hal baik terus terjadi.				
2	Terjadinya peristiwa baik merupakan hasil dari usaha yang telah saya lakukan.				
3	Saya merasa hal buruk akan terus terjadi.				
4	Saya yakin bahwa peristiwa baik akan terjadi pada saatnya saja.				
5	Saya dapat bangkit kembali setelah mengalami peristiwa buruk.				
6	Saya jarang mengharapkan terjadinya peristiwa baik.				
7	Saya adalah penyebab utama kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.				
8	Saya yakin bahwa peristiwa baik terjadi sementara saja.				

Nomor	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mendapat upah yang layak.				
2	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan.				
3	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.				
4	Atasan berlaku kurang baik terhadap saya.				
5	Saya tidak dapat meminta orang lain atau bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan.				
6	Atasan saya andal dalam mengambil keputusan.				
7	Ada pekerjaan sepanjang waktu sehingga waktu kerja menjadi efisien.				
8	Pekerjaan yang saya kerjakan bertentangan dengan nilai-nilai moral.				
9	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan.				
10	Saya mengerjakan pekerjaan yang monoton.				
11	Saya mendapatkan apresiasi yang pantas atas prestasi kerja yang diraih.				
12	Upah yang saya dapat sesuai dengan beban kerja.				

Nomor	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk melayani orang lain.				
14	Saya bekerja dengan status tetap di perusahaan ini.				
15	Rekan kerja sulit berkomunikasi atau sulit bekerjasama dengan saya atau orang lain di perusahaan.				
16	Saya mendapati banyak waktu luang karena tidak ada yang dapat dikerjakan.				
17	Ada kendala di perusahaan ini yang tidak memungkinkan saya dalam memperoleh karir yang stabil.				
18	Upah yang saya dapat tidak sebanding dengan beban kerja.				
19	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang tidak berlawanan dengan hati nurani.				
20	Kebijakan yang dikeluarkan perusahaan seringkali menghambat saya dalam bekerja.				
21	Pekerjaan saya tidak memungkinkan saya untuk terlibat dapat layanan sosial apapun.				
22	Perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan.				

Nomor	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
23	Lingkungan kerja saya berisik.				
24	Saya dapat meminta orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.				
25	Saya tidak leluasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan penilaian atau keputusan saya sendiri.				
26	Saya memiliki rekan kerja yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua orang di tempat kerja.				
27	Saya merasa tidak melakukan pencapaian apapun setelah menyelesaikan sebuah pekerjaan.				

Lampiran 2. Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem Tiap Dimensi

1. Skala Optimisme
 - a. Dimensi Permanensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	22.80	6.165	.321	.683
VAR00006	22.80	5.635	.518	.637
VAR00004	22.97	6.146	.348	.676
VAR00008	23.51	5.551	.388	.671
VAR00010	22.74	6.079	.479	.652
VAR00011	23.11	5.751	.361	.677
VAR00014	23.14	6.950	.208	.699
VAR00015	23.11	5.751	.508	.641

- b. Dimensi Ketembusan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	15.80	3.282	-.101	.369
VAR00003	16.03	3.323	-.136	.390
VAR00007	16.86	3.067	.000	.335
VAR00005	16.57	2.487	.176	.234
VAR00009	16.31	2.339	.220	.197
VAR00012	15.74	2.491	.208	.213
VAR00013	15.83	1.970	.420	.013

2. Skala Kepuasan Kerja

a. Dimensi Upah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.46	1.550	.297	.667
VAR00008	8.57	1.782	.198	.709
VAR00023	8.57	1.134	.645	.413
VAR00032	8.69	1.045	.620	.422

b. Dimensi Konten Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00014	60.00	12.529	.466	.676
VAR00028	59.94	12.232	.661	.662
VAR00039	59.97	14.029	.105	.706
VAR00004	60.03	15.440	-.368	.745
VAR00011	60.00	14.529	-.114	.719
VAR00019	60.00	12.882	.357	.687
VAR00016	60.14	13.655	.082	.716
VAR00042	60.11	13.045	.280	.694
VAR00006	59.66	11.997	.511	.668
VAR00017	59.97	12.323	.573	.668
VAR00025	60.14	12.303	.473	.674
VAR00030	60.17	12.558	.446	.678
VAR00024	59.71	12.798	.374	.685
VAR00036	60.00	11.588	.673	.651
VAR00034	60.00	13.529	.284	.695

VAR00015	59.51	12.316	.316	.692
VAR00003	59.83	13.793	.189	.701
VAR00021	59.97	14.440	-.079	.715
VAR00018	60.06	15.055	-.231	.747
VAR00002	59.80	13.635	.224	.699
VAR00045	59.83	12.676	.433	.680

c. Dimensi Promosi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach'Alpha if Item Deleted
VAR00005	8.80	.753	.355	.489
VAR00009	9.37	.829	.444	.399
VAR00038	9.11	1.045	.282	.533
VAR00041	9.31	.987	.312	.511

d. Dimensi Supervisi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00020	15.37	1.417	.288	.231
VAR00010	15.49	1.434	.101	.334
VAR00031	15.11	1.457	.108	.327
VAR00007	15.23	1.240	.260	.213
VAR00013	15.29	1.328	.351	.184
VAR00044	15.37	1.476	-.041	.471

e. Dimensi Rekan Kerja

Item-Total Statistics

Dimensi Rekan Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00043	3.06	.173	.277	. ^a
VAR00026	3.06	.232	.277	. ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

f. Dimensi Kondisi Kerja

Item-Total Statistics

Dimensi Kondisi Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00027	20.06	2.585	-.153	.303
VAR00033	20.54	2.314	-.053	.285
VAR00037	20.26	2.079	.168	.133
VAR00040	20.34	1.761	.254	.039
VAR00022	20.34	1.938	.189	.106
VAR00029	20.29	2.328	.149	.169
VAR00035	20.37	1.711	.501	-.099 ^a
VAR00012	20.60	2.659	-.238	.409

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

3. Rincian Aitem Optimisme

Dimensi	Indikator	Jenis Aitem	Aitem	No	N. Korelasi
Permanensi (<i>Permanence</i>)	Seseorang percaya bahwa peristiwa baik selalu terjadi	Favorable	Saya percaya bahwa hal baik terus terjadi.	1	0,321 Valid
		Unfavorable	Saya yakin bahwa peristiwa baik akan terjadi pada saatnya saja.	8	0,388 Valid
		Favorable	Terjadinya peristiwa baik merupakan hasil dari usaha yang telah saya lakukan.	4	0,348 Valid
		Favorable	Saya mampu segera bangkit setelah mengalami peristiwa buruk yang terjadi di tempat kerja.	14	0,208 Drop
		Unfavorable	Saya jarang mengharapkan terjadinya peristiwa baik.	11	0,361 Valid
	Seseorang percaya bahwa peristiwa buruk terjadi pada saat-saat tertentu saja.	Unfavorable	Saya merasa hal buruk akan terus terjadi.	6	0,518 Valid

		Favorable	Saya selalu dapat bangkit kembali saat mengalami peristiwa buruk.	10	0,479 Valid
		Unfavorable	Saya yakin bahwa peristiwa baik terjadi sementara saja.	15	0,508 Valid
Ketembusan (Pervasiveness)	Seseorang yang optimis memberikan atribusi yang menyeluruh pada peristiwa baik.	Favorable	Saya memiliki keahlian untuk menyelesaikan segala jenis tugas yang diberikan dalam pekerjaan.	2	-0,101 Drop
		Unfavorable	Saya jarang mendapati berbagai hal berjalan sesuai keinginan.	3	-0,136 Drop
		Favorable	Saya sudah berusaha semaksimal mungkin dalam menghadapi rintangan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	12	0,208 Drop
	Seseorang yang optimis memberikan atribusi yang terbatas (spesifik) pada peristiwa buruk.	Unfavorable	Saya adalah penyebab utama kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.	13	0,420 Valid
		Favorable	Saya yakin bahwa kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan disebabkan kendala di luar diri.	5	0,176 Drop

		Unfavorable	Saya yakin bahwa kegagalan dalam pekerjaan disebabkan oleh ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.	9	0,220 Drop
		Unfavorable	Selesainya suatu pekerjaan adalah karena saya memang ahli dalam bidang tersebut.	7	0,000 Drop
Total Aitem Valid					9

4. Rincian Aitem Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Jenis Item	Item	No	N Korelasi
Upah	Pemberian upah dinilai cukup.	Favorable	Saya mendapat upah yang layak.	1	0,297 Valid
	Adanya pemberian tunjangan.	Favorable	Perusahaan memberikan saya tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan hidup.	8	0,198 Drop
	Upah yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan.	Unfavorable	Upah yang saya dapat tidak sebanding dengan beban kerja.	32	0,645 Valid
		Favorable	Upah yang saya dapat sesuai dengan beban kerja.	23	0,620 Valid
Konten pekerjaan	Efisiensi waktu kerja (Tidak ada waktu kerja yang terbuang)	Favorable	Ada pekerjaan sepanjang waktu sehingga waktu kerja menjadi efisien.	14	0,466 Valid
		Unfavorable	Saya mendapati banyak waktu luang karena tidak ada yang dapat dikerjakan.	28	0,661 Valid
	Beban pekerjaan	Favorable	Saya mendapatkan beban kerja	39	0,105 Drop

			yang sesuai dengan kemampuan.		
		Unfavorable	Beban kerja saya terlalu berat.	4	-0,368 Drop
	Keragaman pekerjaan (Pekerjaan yang diberikan beragam)	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu.	11	-0,114 Drop
		Unfavorable	Saya mengerjakan pekerjaan yang monoton.	19	0,357 Valid
	Pekerjaan memberikan rasa tanggung jawab berdasarkan keputusan karyawan.	Favorable	Saya bebas mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	16	0,082 Drop
		Unfavorable	Saya tidak leluasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan penilaian atau keputusan sendiri.	42	0,280 Valid
	Keahlian karyawan dimanfaatkan dalam pekerjaan.	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai keahlian.	6	0,511 Valid

		Unfavorable	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan.	17	0,573 Valid
	Keamanan (<i>security</i>) dalam berkarir	Favorable	Saya bekerja dengan status tetap di perusahaan ini.	25	0,473 Valid
		Unfavorable	Ada kendala di perusahaan ini yang tidak memungkinkan saya memperoleh karir yang stabil.	30	0,446 Valid
	Perusahaan melibatkan karyawan dalam layanan sosial.	Favorable	Pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk melayani orang lain.	24	0,374 Valid
		Unfavorable	Pekerjaan saya tidak terlibat dalam layanan sosial apapun.	36	0,673 Valid
	Perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai moral karyawan.	Favorable	Saya mampu mengerjakan hal yang tidak berlawanan dengan hati nurani.	34	0,284 Valid
		Unfavorable	Pekerjaan yang saya kerjakan bertentangan dengan nilai-nilai	15	0,316 Valid

			moral.		
	Karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan kreativitasnya melalui pekerjaan yang diberikan.	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.	3	0,189 Drop
		Unfavorable	Pekerjaan saya tidak dapat dikerjakan dengan cara-cara yang lain.	21	-0,079 Drop
	Karyawan memiliki status sosial yang berpengaruh di perusahaan tempat ia bekerja.	Favorable	Saya merupakan pekerja yang berpengaruh di perusahaan.	18	-0,231 Drop
	Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan rasa pencapaian akan sesuatu (<i>sense of achievement</i>).	Favorable	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu memberikan rasa pencapaian yang berharga.	2	0,224 Drop
		Unfavorable	Saya merasa tidak melakukan pencapaian apapun setelah menyelesaikan sebuah pekerjaan.	45	0,433 Valid
Promosi	Karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi (naik jabatan).	Favorable	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan.	5	0,355 Valid
		Unfavorable		38	0,444

			Perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan.		Valid
	Karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan otoritas (kewenangan) dalam pekerjaannya.	Favorable	Saya dapat meminta orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.	41	0,282 Valid
		Unfavorable	Saya tidak dapat meminta orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.	9	0,312 Valid
Supervisi	Karyawan dapat memperoleh apresiasi atas pekerjaannya.	Favorable	Saya mendapatkan apresiasi yang pantas atas prestasi kerja yang diraih.	20	0,288 Valid
		Unfavorable	Saya tidak mendapatkan apresiasi atas prestasi kerja yang diraih.	10	0,101 Drop
	Bagaimana atasan/supervis or memperlakukan bawahannya.	Favorable	Atasan memperlakukan saya dan rekan kerja dengan baik.	31	0,108 Drop
		Unfavorable	Atasan berlaku kurang baik	7	0,260 Valid

			terhadap saya.		
	Keahlian pengawas atau supervisor dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.	Favorable	Atasan saya andal dalam mengambil keputusan.	13	0,351 Valid
		Favorable	Atasan saya tidak dapat diandalkan dalam mengambil keputusan.	44	-0,041 Drop
Rekan kerja	Karyawan memiliki rekan kerja yang berhubungan baik dengan sesama pekerja.	Favorable	Saya memiliki rekan kerja yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua orang di tempat kerja.	43	0,277 Valid
		Unfavorable	Rekan kerja sulit berkomunikasi atau bekerjasama dengan saya atau orang lain di perusahaan.	26	0,277 Valid
Kondisi kerja	Lingkungan kerja yang nyaman secara umum akan membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.	Favorable	Lingkungan kerja saya bersih dan rapi.	27	-0,153 Drop
		Favorable	Lingkungan kerja saya tidak dipenuhi dengan suara-suara berisik yang dapat mengganggu kinerja.	33	-0,052 Drop
		Unfavorable	Lingkungan kerja saya tidak rapi sehingga	37	0,168 Drop

			menyulitkan pekerjaan.		
		Unfavorable	Lingkungan kerja saya berisik.	40	0,254 Valid
	Kebijakan perusahaan dapat berpengaruh pada kondisi kerja.	Unfavorable	Perusahaan tempat saya bekerja mengeluarkan kebijakan yang mendukung kinerja dalam bekerja.	22	0,189 Drop
		Favorable	Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan kebijakan dengan baik dan menyeluruh.	29	0,149 Drop
		Unfavorable	Kebijakan yang dikeluarkan perusahaan menghambat saya dalam bekerja.	35	0,501 Valid
		Unfavorable	Penerapan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan sering menemui hambatan.	12	-0,238 Drop
	Total Aitem Valid				27

Lampiran 3. Korelasi Antar Dimensi Instrumen

1. Skala Optimisme

Correlations			
		PERMANENSI	KETEMBUSAN
PERMANENSI	Pearson Correlation	1	-.081
	Sig. (2-tailed)		.643
	N	35	35
KETEMBUSAN	Pearson Correlation	-.081	1
	Sig. (2-tailed)	.643	
	N	35	35

2. Skala Kepuasan Kerja

Correlations								
		UPAH	KONTEN KERJA	PROMOSI	SUPERVISI	REKAN KERJA	KONDISI KERJA	
UPAH	Pearson Correlation	1	.036	.019	.063	-.162	-.098	
	Sig. (2-tailed)		.838	.915	.717	.352	.576	
	N	35	35	35	35	35	35	
KONTENKERJA	Pearson Correlation	.036	1	.673**	.127	.448**	.217	
	Sig. (2-tailed)	.838		.000	.467	.007	.211	
	N	35	35	35	35	35	35	
PROMOSI	Pearson Correlation	.019	.673**	1	.189	-.028	.232	
	Sig. (2-tailed)	.915	.000		.278	.875	.180	
	N	35	35	35	35	35	35	
SUPERVISI	Pearson Correlation	.063	.127	.189	1	.198	.062	

	Sig. (2-tailed)	.717	.467	.278		.253	.724
	N	35	35	35	35	35	35
REKANKERJA	Pearson Correlation	-.162	.448**	-.028	.198	1	-.009
	Sig. (2-tailed)	.352	.007	.875	.253		.959
	N	35	35	35	35	35	35
KONDISIKERJA	Pearson Correlation	-.098	.217	.232	.062	-.009	1
	Sig. (2-tailed)	.576	.211	.180	.724	.959	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Antar Dimensi

1. Skala Optimisme

a. Dimensi Permanensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Permanensi N of Items
.697	8

b. Dimensi Ketembusan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Ketembusan N of Items
.290	7

2. Skala Kepuasan Kerja

a. Dimensi Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Upah N of Items
.650	4

b. Dimensi Konten Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Konten Kerja N of Items
.705	21

c. Dimensi Promosi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Promosi N of Items
.559	4

d. Dimensi Supervisi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Supervisi N of Items
.337	6

e. Dimensi Rekan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Dimensi Rekan Kerja N of Items
.430	2

f. Dimensi Kondisi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.212	8

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Skala

1. Skala optimisme

Dimensi	N	W	α	SD	W2 X SD2	W2 X SD2 X α
Permanensi	7	0.875	0.697	3	5.754427349	4.010835862
Ketembusan	1	0.125	0.29	2	0.053650141	0.015558541
Total	8				5.808077489	4.026394403

Korelasi 2 Dimensi	Korelasi	w1xw2xsd1xsd2xc
Dimensi 1 -2	0.081	0.045006113
Total		0.045006113

Reliabilitas 0.69792201

2. Skala kepuasan kerja

Dimensi	N	W	α	SD	W2 X SD2	W2 X SD2 X α
Upah	3	0.111111111	0.65	1.481	0.027078531	0.017601045
Konten Pekerjaan	13	0.481481481	0.705	3.788	3.326435578	2.345137082
Promosi	4	0.148148148	0.559	1.183	0.030715808	0.017170137
Supervisi	3	0.111111111	0.337	1.33	0.021838272	0.007359498
Rekan Kerja	2	0.074074074	0.43	0.718	0.002828664	0.001216325
Kondisi Kerja	2	0.074074074	0.212	1.597	0.013994014	0.002966731
Total	27				3.422890866	2.391450818

Korelasi 2 Dimensi	Korelasi	w1xw2xsd1xsd2xc
Dimensi 1 -2	0.036	0.010804498
Dimensi 1 -3	0.019	0.000547958
Dimensi 1- 4	0.063	0.001532012
Dimensi 1-5	0.162	0.001417811
Dimensi 1-6	0.098	0.001907699
Dimensi 2-3	0.673	0.21512238
Dimensi 2-4	0.127	0.034229646
Dimensi 2-5	0.448	0.043456851
Dimensi 2-6	0.217	0.046818817

Dimensi 3-4	0.189	0.004894991
Dimensi 3-5	0.028	0.000483456
Dimensi 3-6	0.232	0.004809945
Dimensi 4-5	0.198	0.001556199
Dimensi 4-6	0.062	0.001083857
Dimensi 5-6	0.009	5.66245E-05
Total		0.368722744
Reliabilitas		0.752077726

Lampiran 6. Deskripsi Data Demografi

1. Jenis kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	58.8	60.0	60.0
	2	20	39.2	40.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing	System	1	2.0		
Total		51	100.0		

2. Jabatan (1 = Pelaksana, 2 = Officer)

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	56.9	58.0	58.0
	2	21	41.2	42.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing	System	1	2.0		
Total		51	100.0		

Lampiran 7. Sebaran Data

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	58.8	60.0	60.0
	2	20	39.2	40.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing	System	1	2.0		
Total		51	100.0		

Statistics

LamaKerja

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		7.72
Median		4.00
Mode		4
Range		31
Minimum		0
Maximum		31

LamaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	7	14.0	14.0	14.0
	1	4	8.0	8.0	22.0
	2	4	8.0	8.0	30.0
	3	5	10.0	10.0	40.0
	4	10	20.0	20.0	60.0

6	2	4.0	4.0	64.0
7	1	2.0	2.0	66.0
8	1	2.0	2.0	68.0
9	1	2.0	2.0	70.0
10	1	2.0	2.0	72.0
14	2	4.0	4.0	76.0
15	2	4.0	4.0	80.0
16	3	6.0	6.0	86.0
17	1	2.0	2.0	88.0
21	1	2.0	2.0	90.0
23	1	2.0	2.0	92.0
24	1	2.0	2.0	94.0
25	1	2.0	2.0	96.0
26	1	2.0	2.0	98.0
31	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Statistics

Usia

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		32.60
Median		27.00
Mode		26
Range		35
Minimum		21
Maximum		56

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	3	6.0	6.0	6.0
	23	4	8.0	8.0	14.0
	24	5	10.0	10.0	24.0
	25	4	8.0	8.0	32.0
	26	6	12.0	12.0	44.0
	27	5	10.0	10.0	54.0
	28	2	4.0	4.0	58.0
	29	1	2.0	2.0	60.0
	34	1	2.0	2.0	62.0
	35	1	2.0	2.0	64.0
	36	1	2.0	2.0	66.0
	37	1	2.0	2.0	68.0
	39	3	6.0	6.0	74.0
	41	1	2.0	2.0	76.0
	43	2	4.0	4.0	80.0
	45	1	2.0	2.0	82.0
	46	3	6.0	6.0	88.0
	49	2	4.0	4.0	92.0
	50	1	2.0	2.0	94.0
	51	1	2.0	2.0	96.0
	55	1	2.0	2.0	98.0
	56	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	56.9	58.0	58.0
	2	21	41.2	42.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing	System	1	2.0		
Total		51	100.0		

Lampiran 8. Kategorisasi Skor

Optimisme

Tinggi jika	: $X > (\text{Mean Teoritik} + 1 \text{ SD})$ $X > (20 + 4)$ $X > 24$
Sedang Jika	: $(\text{Mean teoritik} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean Teoritik} + 1 \text{ SD})$ $(20 - 4) \leq X \leq (20 + 4)$ $16 \leq X \leq 24$
Rendah Jika	: $X < (\text{Mean teoritik} - 1\text{SD})$ $X < (20 - 4)$ $X < 16$

Kepuasan Kerja

Tinggi jika	: $X > (\text{Mean Teoritik} + 1 \text{ SD})$ $X > (67 + 20)$ $X > 87$
Sedang Jika	: $(\text{Mean teoritik} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean Teoritik} + 1 \text{ SD})$ $(67 - 20) \leq X \leq (67 + 20)$ $47 \leq X \leq 87$
Rendah Jika	: $X < (\text{Mean teoritik} - 1\text{SD})$ $X < (67 - 20)$ $X < 47$

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

1. Skala Optimisme

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SKORTOTALOP TIMISME
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	25.52
	Std. Deviation	2.367
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.100
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550
a. Test distribution is Normal.		

2. Skala Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SKORTOTALKE PUASANKERJA
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	78.88
	Std. Deviation	6.517
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Kepuasan_Kerja_Dependen

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.227	14.097	1	48	.000	45.398	1.312

The independent variable is Optimisme_Independen.

Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Linear

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan_Kerja_Dependen	78.88	6.517	50
Optimisme_Independen	25.52	2.367	50

Correlations

		Kepuasan_Kerja _Dependen	Optimisme_Inde penden
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja_Dependen	1.000	.476
	Optimisme_Independen	.476	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja_Dependen	.	.000
	Optimisme_Independen	.000	.
N	Kepuasan_Kerja_Dependen	50	50
	Optimisme_Independen	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Optimisme_Inde penden ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.211	5.789

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.211	5.789

a. Predictors: (Constant), Optimisme_Independen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.480	1	472.480	14.097	.000 ^a
	Residual	1608.800	48	33.517		
	Total	2081.280	49			

a. Predictors: (Constant), Optimisme_Independen

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Dependen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.398	8.955		5.069	.000
	Optimisme_Independen	1.312	.349	.476	3.755	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Dependen

Lampiran 12. Riwayat Hidup



Raden Axel Marsa, lahir di Jakarta 6 Desember 1993. Anak pertama dari dua bersaudara ini telah menyelesaikan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 14 Jakarta sejak tahun 2011. Sampai karir pendidikannya yang sekarang yaitu mahasiswa akhir Program Studi Psikologi di Universitas Negeri Jakarta, pria muda keturunan Jawa ini suka menggambar, mendengarkan musik, bermain *video game*, dan menulis cerita. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 49 Jakarta tahun 2008 setelah sebelumnya mengenyam pendidikan di Sekolah Dasar (SD) swasta Kartika XI-2 (sekarang SDS Kartika VIII-2). Bertempat tinggal di Komplek TNI-AD Bulak Rantai No. K-5 Kramat Jati, Jakarta Timur, pria 21 tahun ini bercita-cita untuk dapat membuat sebuah komik lokal suatu hari nanti.